

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGHASILAN
DAN JAMINAN SOSIAL GURU SEKOLAH SWASTA
DI KOTA MALANG**

Oleh :

ARIFIN

NIM. 0001010032



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2006

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel.....	x
Abstraksi.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	10
E. Metode Penelitian	11
1. Metode Pendekatan	11
2. Alasan Pemilihan Lokasi	11
3. Populasi dan Sampel	12
4. Aspek yang diteliti	13
5. Jenis dan Sumber Data	14
6. Metode Pengumpulan Data	18
7. Metode Analisis Data	22

8. Sistematika Penulisan	22
--------------------------------	----

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

I. Guru, Sekolah dan Yayasan	25
------------------------------------	----

A. Guru	25
---------------	----

1. Pengertian Guru	25
--------------------------	----

2. Hak dan Kewajiban Guru	26
---------------------------------	----

3. Guru Sekolah Swasta	27
------------------------------	----

B. Sekolah	28
------------------	----

1. Pengertian Sekolah	28
-----------------------------	----

2. Manajemen Berbasis Sekolah	30
-------------------------------------	----

3. Sekolah Swasta	32
-------------------------	----

C. Yayasan	34
------------------	----

1. Pengertian Yayasan	34
-----------------------------	----

2. Organ Yayasan	34
------------------------	----

3. Tujuan Sosial dan Kegiatan Usaha Yayasan	37
---	----

II. Hubungan Kerja	40
--------------------------	----

A. Pengertian Hubungan Kerja	40
------------------------------------	----

B. Perjanjian Kerja	42
---------------------------	----

1. Pengertian Perjanjian Kerja	42
--------------------------------------	----

2. Unsur Perjanjian Kerja	43
---------------------------------	----

3. Jenis Perjanjian Kerja	44
---------------------------------	----

C. Hubungan Kerja Guru dan Yayasan	45
1. Dasar Perjanjian Kerja	45
2. Yayasan Sebagai Pengusaha	47
3. Guru Sebagai Tenaga Kerja	48
III. Perlindungan Terhadap Penghasilan	50
A. Pengertian Penghasilan, Gaji dan Upah	51
B. Dasar Hukum Upah	53
C. Prinsip Pengupahan	54
D. Sistem Pengupahan	55
E. Jenis-jenis Upah	56
F. Upah Minimum	59
IV. Jaminan Sosial	61
A. Pengeritan Jaminan Sosial	61
B. Dasar Hukum Jaminan Sosial	63
C. Tujuan dan Manfaat Jaminan Sosial	65
D. Penyelenggaraan	67
E. Jenis Program Jaminan Sosial	70
F. Kepesertaan	73

BAB III PEMBAHASAN

A. Kondisi Umum Guru Sekolah Swasta di Kota Malang	76
--	----

B. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Penghasilan

dan Jaminan Sosial	91
1. Guru DPK	99
2. Guru Bantu	101
3. Guru Tetap Yayasan	104
4. Guru Tidak Tetap Yayasan	113
5. Guru Honorer	122

C. Upaya Guru, Yayasan Serta Stakeholder Lainnya Untuk Memenuhi**Penghasilan dan Jaminan Sosial Bagi Guru Sekolah Swasta**

1. Guru	133
2. Yayasan	134
3. Sekolah	135
4. Pemerintah	137
5. Organisasi Profesi	139

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	141
---------------------	-----

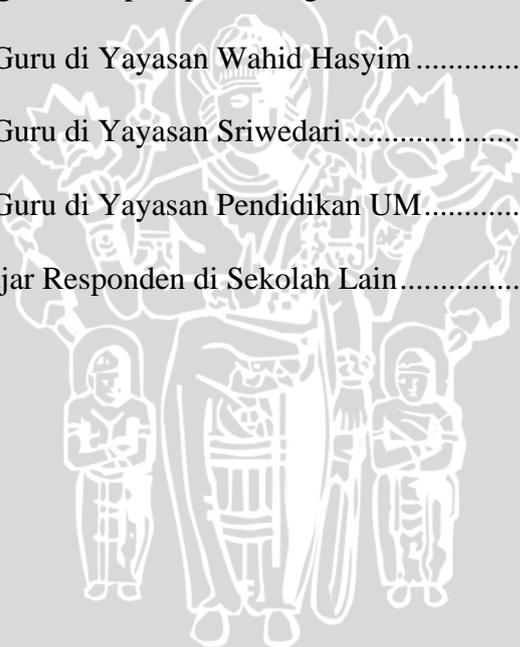
B. Saran	143
----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA	148
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Sekolah di Kota Malang	77
Tabel 2. Gaji Guru Tetap Yayasan di YPUM	109
Tabel 3. Masa Kerja Responden Sebagai Guru Tidak Tetap Yayasan	114
Tabel 4. Tafif Gaji per Jam Pelajaran	117
Tabel 5. Beban Mengajar Responden dalam Satu Minggu	118
Tabel 6. Gaji Guru Tidak Tetap di YPUM.....	120
Tabel 7. Besar Tunjangan Transport per datang	125
Tabel 8. Status Kerja Guru di Yayasan Wahid Hasyim	130
Tabel 9. Status Kerja Guru di Yayasan Sriwedari.....	131
Tabel 10. Status Kerja Guru di Yayasan Pendidikan UM.....	131
Tabel 11. Status Mengajar Responden di Sekolah Lain.....	132



ABSTRAKSI

ARIFIN, Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, April 2006, *Perlindungan Hukum Terhadap Penghasilan dan Jaminan Sosial Guru Sekolah Swasta di Kota Malang*, Agus Susanto SH; Bambang Winarno SH.,MH.

Dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai masalah perlindungan hukum terhadap penghasilan dan jaminan sosial guru sekolah swasta di Kota Malang. Permasalahan utama yang diangkat adalah bentuk-bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pihak yayasan kepada guru. Hal ini dilatarbelakangi oleh tingkat kesejahteraan profesi guru swasta yang rendah. Secara substantif ketentuan perlindungan hukum terhadap penghasilan dan jaminan sosial terhadap guru telah di atur dalam Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS dan Undang-undang Guru dan Dosen namun ketentuan-ketentuan tersebut belum dapat dilaksanakan secara efektif karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Disamping itu terkait juga dengan peraturan perundang-undangan mengenai Ketenagakerjaan dalam kedudukan guru sebagai tenaga kerja dalam hubungan kerja guru dan pihak yayasan.

Mengenai perlindungan terhadap penghasilan dan jaminan sosial guru sekolah swasta di Kota Malang, maka metode pendekatan yang digunakan adalah Yuridis Sosiologis yaitu mengkaji pelaksanaan peraturan yang berhubungan dengan perlindungan terhadap penghasilan dan jaminan sosial guru sekolah swasta terutama dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan. Kemudian seluruh data yang ada dianalisa secara deskriptif analisis untuk data primer dan secara content analisis untuk data sekunder.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada, bahwa perlindungan hukum terhadap penghasilan dan jaminan sosial guru sekolah swasta dibedakan berdasarkan status kerja guru di sekolah yang diselenggarakan oleh yayasan yang bersangkutan. Guru-guru swasta yang berstatus sebagai guru tetap maupun tidak tetap yayasan umumnya digaji dibawah standar Upah Minimum Kota Malang. Sedangkan jaminan sosial sejenis jaminan hari tua tidak diselenggarakan melalui badan penyelenggara yang dibentuk oleh undang-undang yaitu PT.JAMSOSTEK namun dilakukan secara mandiri, alternatif lainnya adalah dengan mengikutsertakan dalam asuransi jiwa. Bentuk jaminan sosial ini hanya diberikan kepada guru tetap yayasan, guru tidak tetap yayasan tidak mendapatkan jaminan sosial dalam bentuk apa pun. Disamping itu, pihak sekolah maupun yayasan memberikan tunjangan-tunjangan tertentu sebagai bentuk penghargaan maupun untuk sedikit meningkatkan kesejahteraan guru. Usaha peningkatan kesejahteraan guru swasta tidak dilakukan secara sistemik, namun hanya menjadi masalah internal bagi sekolah dan yayasan yang bersangkutan.

Menyikapi fakta-fakta di atas maka perlu kiranya kerjasama dari berbagai pihak terkait dan stakeholder untuk meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan gaji dan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Guru dan Dosen.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan terutama pada jalur formal berupa sekolah menempati isu sentral dalam upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di Indonesia. Rendahnya tingkat pendidikan yang ditempuh dan kualitas pendidikan yang dihasilkan menjadi indikator utama rendahnya kualitas sumber daya manusia. Keterpurukan Ekonomi, rendahnya daya saing, konflik politik dan SARA yang dialami oleh bangsa ini menempatkan pendidikan sebagai salah satu pusat evaluasi.

Setiap jalur dan jenjang pendidikan termasuk jalur pendidikan formal dalam bentuk institusi sekolah sebagai usaha sistematis dan terstruktur untuk memajukan kualitas manusia Indonesia tidak bisa dilepaskan dari keterkaitannya dengan guru sebagai subjek pendidik. Dalam setiap jenjang pendidikan formal, guru adalah profesi kunci yang menjadi ujung tombak penyelenggaraan proses pendidikan yang berinteraksi langsung dengan murid dalam ruang lingkup sistem pendidikan nasional yang diterapkan saat ini.

Guru memiliki peranan yang besar dalam mendidik dan mengajar para siswa di sekolah, karena ia dituntut untuk selalu kreatif dalam menciptakan suasana belajar yang mampu membangkitkan potensi diri para siswa. Sebagai pengemban profesi yang menempati posisi sentral dalam proses pendidikan dan pengajaran, seorang guru dituntut untuk selalu profesional dan berkualitas. Kedua tuntutan tersebut tentunya hanya bisa tercapai jika guru berada dalam kondisi

hidup yang baik sebagai tenaga kerja yaitu memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang layak yang minimal dapat diukur dari dua hal yaitu; pertama; dari tingkat penghasilan yang memadai atau memenuhi penghidupan yang layak atau mencukupi bagi dirinya sendiri dan keluarganya, dan kedua; ditunjang dengan jaminan sosial atas kondisi-kondisi tertentu yang mengancam hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan guru tersebut.

Dalam politik pendidikan di Indonesia, Pemerintah Indonesia memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk turut serta dalam penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan formal dalam bentuk sekolah swasta. Sekolah-sekolah swasta ini diselenggarakan oleh pihak masyarakat yang sebagian diantaranya diselenggarakan oleh badan hukum nirlaba berbentuk yayasan yang bergerak di bidang pendidikan. Banyaknya sekolah swasta yang diselenggarakan oleh pihak swasta terutama yayasan mengindikasikan besarnya peranan yang diemban oleh masyarakat untuk turut serta menyelenggarakan dan melaksanakan jalur dan jenjang pendidikan formal dalam sistem pendidikan nasional. Besarnya peranan sekolah swasta terlihat dari statistik Balitbang Depdiknas tahun 2000 yang menyebutkan jumlah sekolah swasta untuk SD ada 10.296 (6,84%), SLTP 10.329 (49,70%), SMU 5.060 (64,05%), dan SMK 3.396 (81,51%). Dari data tersebut sangat kentara jika di tingkat SLTP, SLTA dan SMK, peran sekolah swasta sangatlah besar. Ini artinya banyak anak didik terserap ke sekolah-sekolah swasta

dibandingkan dengan sekolah negeri¹. Dua pihak penyelenggara pendidikan formal inilah yang bertanggung jawab atas pendidikan lewat jalur Sekolah.

Terdapat dua indikator dasar yang menentukan kualitas sebuah pendidikan. Pertama adalah sistem yang diterapkan dan yang kedua adalah subjek pendidik yaitu guru. Guru sebagai pelaku utama pendidikan adalah salah satu kambing hitam persoalan, ketika pendidikan di Indonesia hari ini dinilai rendah dibandingkan negara-negara lain.

Secara keseluruhan, guru mempunyai beban tugas yang cukup berat. Mereka bukan hanya memberikan pelajaran ilmu pengetahuan, tetapi juga dituntut untuk mendidik, membimbing, dan membentuk karakter moral yang baik bagi puluhan siswa di kelas. Di samping itu, sebagai langkah awal dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa terletak pada pendidikan dasar, dan itu merupakan salah satu tanggung jawab guru sebagai pendidik.

Beban berat tersebut ternyata tidak diimbangi dengan penghargaan yang diperoleh guru tersebut. Penghasilan guru saat ini rata-rata hanya Rp 200.000-Rp 500.000 setiap bulan, yang dialokasikan pada satu jam tatap muka dengan siswa di kelas sebesar Rp 5.000 hingga Rp 15.000. Sementara untuk membiayai hidup di pinggiran kota saja saat ini dibutuhkan minimal sebesar Rp 1,5 juta sampai Rp 2 juta.

Standar gaji tersebut terdapat pada guru swasta atau guru yang berstatus guru bantu, guru kontrak, dan guru honorer yang mengajar di sekolah yang diselenggarakan oleh pihak masyarakat, termasuk yayasan. Sementara guru yang

¹ Marijan,Paulus, *Ketidakadilan antara Sekolah Negeri dan Sekolah swasta*, <http://www.sinarharapan.co.id>

berstatus pegawai negeri sipil (PNS) lebih diuntungkan karena standar gajinya disesuaikan dengan pegawai PNS yang lain, yang berdasarkan pangkat dan golongan. Rendahnya gaji guru ini tentu berdampak pada tingkat profesionalitas guru itu sendiri dan mutu pendidikan yang dihasilkannya².

Tingkat kesejahteraan guru sekolah swasta yang rendah menuntut guru untuk mencari tambahan pendapatan agar kebutuhan hidup dapat terpenuhi. Peluang guru untuk memperoleh tambahan pendapatan hanya bila melakukan pungutan tambahan kepada murid atau bisnis. Namun, hal itu langsung akan mendapat respons negatif dari masyarakat. Harapan masyarakat terhadap guru memang bukan hanya perannya di dalam kelas saja, tetapi juga di luar kelas juga dapat memberikan teladan. Tetapi peran memberi teladan ini tidak pernah dihargai secara material dan sosial. Sistem penggajian guru di swasta ini aneh; mereka bekerja satu bulan, tetapi yang digaji hanya satu minggu, selebihnya adalah kerja bakti. Padahal, seorang buruh saja dibayar sesuai dengan jumlah kedatangannya. Dengan kata lain, sistem penggajian guru swasta jauh lebih buruk daripada sistem penggajian buruh bangunan yang dihitung setiap kali datang³.

Keadaan riil di lapangan menunjukkan banyak yayasan dan sekolah swasta yang hanya mampu memberikan gaji di bawah standar PGPS pegawai negeri sipil. Komponen gaji guru dalam biaya operasional sekolah swasta mencapai 80 persen dari seluruh anggaran. Sebagai lembaga non komersial, yayasan swasta penyelenggara pendidikan hanya memperoleh sumber pendanaan rutin operasional

² Denny, AS, "Menganaktirikan" *Profesi Guru*, Kompas, Senin, 18 Oktober 2004 <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0410/18/Didaktika/1328135.htm>

³ Darmaningtyas, *Kesejahteraan Guru Masalah Klasik Pendidikan kita*, Kompas, Kamis, 01 Mei 2003 <http://www.kompas.co.id/kompas-cetak/0305/01/PendDN/285302.htm>

dari uang sekolah siswa. Menaikkan uang sekolah bukanlah kebijakan populer di tengah keterpurukan ekonomi para orangtua siswa⁴.

Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya posisi guru dan tuntutan atas profesionalitas dan kualitasnya ternyata tidak diimbangi dengan tingkat kesejahteraan hidup yang memadai, hal inilah yang terjadi di Indonesia. Guru sekolah swasta hari ini berada pada kondisi kerja yang dilematis, di satu sisi dia dituntut untuk selalu meningkatkan profesionalitas dan kualitasnya di sisi lain rendahnya tingkat penghasilan yang mereka terima membuat mereka harus membagi waktu mereka untuk mencari penghasilan tambahan demi meningkatkan kesejahteraan mereka. Ditambah lagi dengan tidak adanya jaminan sosial yang diberikan oleh pihak yayasan memperburuk kondisi hidup para guru beserta keluarganya, karena kondisi tertentu seperti sakit atau kecelakaan kerja, bisa saja membuat guru kehilangan penghasilannya karena tidak bisa lagi mengajar.

Guru saat ini membutuhkan kesempatan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas, serta peningkatan kesejahteraan sampai pada taraf di mana guru tidak perlu lagi membagi konsentrasi dan energinya ke hal-hal lain selain pada fungsi "mendidik"-nya.

Guru swasta yang secara hakiki memiliki tugas, fungsi, dan kedudukan profesi yang sama dengan guru negeri, selama ini mendapatkan penghargaan profesi dan finansial yang lebih rendah. Subsidi dari pemerintah yang seharusnya diterima langsung oleh guru swasta ternyata banyak yang menyangkut terlebih

⁴ Kartono, ST. *Memperhatikan Guru Swasta*, Kompas, Senin, 26 Agustus 2002, <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0208/26/DIKBUD/memp09.htm>

dahulu ke yayasan pendidikan. Sehingga banyak guru swasta yang menerima subsidi tidak secara langsung, namun diberikan oleh yayasan secara dicicil.

Tingkat penghasilan yang rendah dan jaminan sosial yang tidak memadai menyebabkan guru sekolah swasta tidak dapat menjalankan tugasnya secara profesional, tugasnya untuk mendidik menjadi tidak maksimal karena penghasilannya tidak mencukupi kebutuhan hidup untuk dirinya dan keluarga yang ditanggungnya.

Mantan Mendiknas Abdul Malik Fadjar (*Kompas*, 27 November 2001) menyatakan bahwa guru bukanlah buruh, tentu saja berkaitan dengan hakikat tugasnya. Ironisnya, sejumlah besar guru-terutama guru swasta dan honorermenerima pembayaran secara eceran alias sesuai jam mengajarnya, dan itu berarti cara pembayaran buruh. Kalau selama seminggu mengajar terus-menerus selama 40 jam pelajaran, maka dalam hitungan honor selama sebulan seorang guru akan membawa pulang Rp 200.000, seandainya honor per jam Rp 5.000. Status para guru demikian tidak memungkinkan perolehan berbagai tunjangan atau dana pensiun⁵.

Guru swasta yang mengajar di sekolah-sekolah swasta yang bernaung di bawah yayasan pendidikan mendapatkan gaji dan tunjangan dari pihak yayasan, berdasarkan hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja yang dibuat antara guru swasta dengan pihak yayasan. Yayasan Pendidikan menjadi lembaga non-profit atau nirlaba yang bisa menyelenggarakan usaha-usaha penyelenggaraan kegiatan sosial seperti pendidikan formal. Hal ini terjadi karena belum

⁵ Kartono, ST. Op Cit.

disahkannya undang-undang tentang Badan Hukum Pendidikan, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Kesejahteraan guru swasta bergantung kepada perlindungan hukum yang diberikan kepada guru berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat dengan pihak yayasan berdasarkan atas pasal 34 (3) Peraturan Pemerintah No.38 tahun 1992 Tentang Tenaga Kependidikan yang berbunyi:

“Tenaga Kependidikan yang bekerja pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat berhak memperoleh gaji dan tunjangan sesuai dengan perjanjian tertulis yang dibuat antara penyelenggara satuan pendidikan dengan tenaga kependidikan yang bersangkutan atau sesuai dengan peraturan yang berlaku di satuan pendidikan yang bersangkutan”.

Dalam Hubungan hukum yang lahir dari perjanjian antara guru dengan pihak yayasan, secara normatif berlaku ketentuan yang mengatur tentang ketenagakerjaan atau perburuhan karena hubungan hukum yang lahir adalah hubungan kerja. Guru sebagai pihak pekerja dalam hubungan kerjanya dengan pihak yayasan sebagai pemberi kerja mendapat perlindungan secara normatif atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dan jaminan sosial yang diatur dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kedua peraturan perundang-undangan ini menjadi ketentuan normatif atas perlindungan hukum bagi guru sekolah swasta untuk memperoleh pemenuhan haknya atas penghasilan dan jaminan sosial dalam hubungan kerjanya dengan pihak yayasan.

Undang-undang Ketenagakerjaan secara normatif menentukan bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan

yang layak bagi kemanusiaan yaitu penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara normatif memberikan hak kepada pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sebagai suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagaimana dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Tingkat penghasilan dan kesejahteraan yang rendah seperti diatas merupakan kondisi yang secara umum terjadi di Indonesia, begitu juga dengan di kota Malang sebagai kota yang mencanangkan dirinya sebagai Kota Pelajar dan Kota pendidikan, Kota Malang telah melakukan pembangunan di bidang pendidikan dengan membangun sekolah-sekolah dalam jumlah yang cukup banyak. Termasuk sekolah-sekolah swasta yang memegang peranan yang cukup besar dalam penyelenggaraan pendidikan di kota Malang. Berdasarkan data Dinas Pendidikan Kota Malang di Kota ini sekolah swasta terdiri dari 57 sekolah Dasar, 67 SLTP, 37 SMK dan 38 SMA dengan guru sekolah swasta berjumlah lebih dari 4.280 orang, tersebar di lima kecamatan (data bulan juni 2004, Basis Data Kota Malang, www.Pemkot-Malang.go.id).

Jumlah guru dan sekolah swasta yang berjumlah besar tersebut tidak luput dari kondisi umum guru swasta yang berpenghasilan kecil dan tidak adanya

jaminan sosial yang diberikan oleh pihak yayasan dalam menunjang kesejahteraan para guru tersebut. Kondisi tersebut merupakan realitas yang potensial untuk dijadikan objek penelitian, oleh karena itu penulis berupaya untuk mengkaji lebih dalam mengenai perlindungan hukum terhadap hak guru sekolah swasta atas penghasilan dan jaminan sosial dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum atas penghasilan dan jaminan sosial guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan di Kota Malang?
2. Upaya apa saja yang dilakukan oleh pihak guru dan yayasan serta stakeholder lainnya untuk memenuhi hak atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap penghasilan dan jaminan sosial bagi Guru sekolah Swasta dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa upaya-upaya pihak guru dan yayasan serta stakeholder lainnya dalam memenuhi hak atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya serta pengembangan ilmu Hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perlindungan hukum atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan pendidikan.
- b. Sebagai Proses pembelajaran dalam memecahkan persoalan-persoalan yang secara riil terjadi di masyarakat utamanya tentang penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru sekolah swasta
Memberikan gambaran pada umumnya tentang ruang lingkup dan bentuk-bentuk perlindungan hukum atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta. Serta, memberikan pengetahuan kepada guru sekolah swasta tentang landasan yuridis bagi guru sekolah swasta atas haknya untuk memperoleh penghasilan dan jaminan sosial dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan.

b. Bagi yayasan pendidikan

Memberikan pemahaman kepada pihak Yayasan Pendidikan atas perlindungan hukum dan hak-hak yang dimiliki oleh guru swasta atas penghasilan dan jaminan sosial.

c. Bagi Depdiknas

Memberikan kontribusi bagi Depdiknas dalam menyelenggarakan pengawasan dan pembinaan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pihak Yayasan Pendidikan, terutama dalam hal pemenuhan hak atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta yang bekerja di Yayasan Pendidikan tersebut.

d. Bagi Disnaker

Memberikan masukan kepada Disnaker untuk memberikan perlindungan hukum atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi guru sebagai tenaga kerja dalam hubungan kerjanya dengan pihak yayasan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan

E. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis yang dilakukan dengan cara menelaah fakta-fakta di lapangan, dalam hal ini data yang diperoleh dari responden menyangkut permasalahan hak atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan.

2. Alasan pemilihan Lokasi

Lokasi penelitian sengaja dipilih Kota Malang, karena Kota Malang sebagai salah satu kota besar di Jawa Timur yang mencanangkan diri sebagai kota pendidikan, sebagaimana tercantum dalam Tri Bina Cita Kota Malang yang dirumuskan dalam salah satu Sidang Paripurna Gotong Royong Kotapraja Malang pada tahun 1962 yang menetapkan kota Malang sebagai Kota Pelajar atau Kota Pendidikan. Di Kota ini terdapat sekolah swasta yang diselenggarakan oleh yayasan dan jumlah guru sekolah swasta dalam jumlah besar baik itu guru swasta tetap dan tidak tetap, dan jumlah guru sekolah swasta yang besar ini merupakan realitas yang potensial untuk dikaji permasalahan mengenai perlindungan hukum terhadap hak atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan.

3. Populasi-sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di sekolah swasta yang diselenggarakan oleh Yayasan Perguruan Sriwedari dan Yayasan Taman Pendidikan Islam (YTPI) Wahid Hasyim.

b. Sampel

Peneliti dalam penelitian ini menjadikan Yayasan sebagai sampling unit dimana populasi yang akan diteliti adalah guru-guru yang bekerja di yayasan yang dijadikan sample. Dari seluruh populasi

Yayasan yang ada di Kota Malang, secara purposive peneliti membatasi pengambilan sampel hanya pada yayasan yang menyelenggarakan jenjang pendidikan formal SD, SMP dan SMA. Hal ini ditujukan untuk mengkaji tingkat variabilitas yang terdapat dalam yayasan yang dijadikan sampling unit. Kemudian dari beberapa Yayasan yang menyelenggarakan Jenjang pendidikan formal SD, SMP, dan SMA tersebut peneliti akan mengambil sampel dengan cara simple random sampling, sehingga diperoleh dua buah yayasan sebagai sampling unit atau primary sampling unit. Yaitu Yayasan Perguruan Sriwedari Malang dan YTPI Wahid Hasyim. Sebagai data tambahan penulis juga menambahkan data yang diperoleh dari Yayasan Pendidikan Universitas Negeri Malang, sebagai data pembanding dan pelengkap.

Sampel dari penelitian ini diambil secara unproporsional stratified random sampling dari populasi guru yang mengajar di sekolah-sekolah yang diselenggarakan oleh yayasan yang dijadikan sampling unit. Di mana sampel akan diambil berdasarkan populasi guru pada setiap jenjang pendidikan formal tersebut berdasarkan prosentase yang tidak sama.

Dasar stratifikasi adalah jenjang pendidikan di mana guru mengajar yang terdiri dari :

1. Guru yang mengajar di Sekolah Dasar (SD)
2. Guru yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama (SMP)

3. Guru yang mengajar di Sekolah Menengah Atas (SMA)

4. Aspek yang diteliti

Dalam penelitian ini terdapat beberapa aspek yang akan diteliti berkaitan dengan pemenuhan hak atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak Yayasan, yaitu :

1. Bentuk perlindungan hukum

Aspek yang diteliti dalam penelitian ini adalah bentuk perlindungan hukum terhadap penghasilan dan jaminan bagi guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak Yayasan.

2. Perjanjian kerja

Bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh guru sebagai pekerja dengan Yayasan sebagai pemberi kerja adalah salah satu aspek yang diteliti, karena variabel ini menentukan status kerja guru, apakah sebagai guru tetap yayasan, guru kontrak, guru honorer dll. Status kerja ini mempengaruhi jumlah penghasilan yang diterima dan pola pengupahan serta jaminan sosial yang diikuti oleh pihak Yayasan.

3. Sistem Pengupahan

Aspek yang diteliti dalam sistem atau pola pengupahan adalah bagaimana bentuk sistem pengupahannya. Variabel ini menentukan jumlah dan sistem penghitungan upah atau penghasilan guru sekolah swasta tiap bulannya.

4. Program Jaminan Sosial

Aspek yang diteliti dalam hal ini adalah jaminan sosial terhadap guru sekolah swasta yang mengadakan hubungan kerja dengan pihak Yayasan, meliputi program jaminan sosial yang diikuti, dan bagaimana pelaksanaannya.

5. Upaya para pihak

Aspek yang diteliti adalah upaya-upaya apa saja yang dilakukan guru sekolah swasta, Yayasan dan stakeholder lainnya dalam memenuhi hak guru sekolah swasta atas penghasilan dan jaminan Sosial.

5. Jenis dan sumber data

a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer dalam penelitian ini terdiri dari hasil quisioner dan hasil wawancara dengan responden yang berhubungan dengan penghasilan dan jaminan guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan yayasan.
2. Data Sekunder dalam penelitian ini terdiri dari berbagai bahan hukum yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Sistem Jaminan Sosial Nasional, Yayasan, Sistem Pendidikan Nasional, Guru dan tenaga kependidikan yang terdiri dari :
 1. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari:

1. Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Undang-undang No.40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional.
4. Undang-undang No.16 Tahun 2001 Tentang Yayasan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No.28 Tahun 2004.
5. Undang-undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
6. Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
7. Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
8. Peraturan Pemerintah No.38 Tahun 1992 Tentang Tenaga Kependidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.39 Tahun 2000.
9. Peraturan Pemerintah No.28 tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar.
10. Peraturan Pemerintah No.29 tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah.
11. Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

12. Peraturan Pemerintah No.79 Tahun 1998 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.83 tahun 2000 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagaimana Telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No.79 tahun 1998.
 14. Peraturan Pemerintah No.28 Tahun 2002 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer yang terdiri dari :
1. Arsip-arsip atau dokumen yang diperoleh dari sekolah dan yayasan serta stakeholder lainnya yang terkait dengan pemenuhan hak atas penghasilan dan jaminan sosial guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan.
 2. Pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan, maupun ahli pendidikan khususnya berkaitan dengan guru sekolah

swasta sebagai tenaga pendidik yang mengadakan hubungan kerja dengan yayasan, didapat dari berbagai kepustakaan yang membahas masalah hak atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan yayasan.

3. Artikel atau tulisan mengenai masalah guru sekolah swasta, penghasilan, kesejahteraan sosial, yayasan pendidikan, sekolah swasta, problematika kerja, profesionalitas dan kualitasnya yang di dapat dari Internet.

b. Sumber Data

Data dalam penelitian ini berasal dari dua sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari kuisioner yang disebarakan kepada guru-guru yang dijadikan sampel penelitian dan wawancara dengan responden dan pihak-pihak terkait dengan pemberian penghasilan dan jaminan sosial guru sekolah swasta. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari hasil penelusuran kepustakaan dari Pusat dokumentasi dan Informasi Hukum (PDIH), Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya, arsip-arsip pihak terkait, artikel-artikel yang diperoleh dari media cetak serta internet yang berkaitan dengan perlindungan hukum atas penghasilan dan jaminan sosial guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan.

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai cara :

a. Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Quisioner yang disebarkan kepada guru-guru yang dijadikan sampel pada setiap jenjang pendidikan SD, SMP dan SMA di Yayasan Perguruan Sriwedari Malang dan YTPH Wahid Hasyim.

Dengan rincian sebagai berikut :

YTPH Wahid Hasyim : 15 orang guru

Yaitu : - 5 orang guru SD atau sekitar

- 5 orang guru SMP

- 5 orang guru SMA

Yayasan Perguruan Sriwedari : 17 orang guru.

Yaitu : - 5 orang guru SD

- 6 orang guru SMP

- 6 orang guru SMA

2. Wawancara, yaitu tanya jawab dengan responden yang sudah dibagikan quisioner dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai acuan dan mengembangkan pertanyaan dengan mengacu daftar pertanyaan tersebut. Selain itu, wawancara juga dilakukan terhadap pihak-pihak terkait yaitu :

1. Kepala Sekolah SD, SMP, SMA di Yayasan Perguruan Sriwedari dan YTPi Wahid Hasyim.
2. Staf Badan Pengurus Yayasan Perguruan Sriwedari.
3. Anggota Badan Pengurus YTPi Wahid Hasyim.
4. Sekretaris Badan Pengurus Yayasan Pendidikan UM.
5. Staf Bagian Perencanaan Dinas Pendidikan Kota Malang.
6. Staf Bagian Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kota Malang.
7. Staf Bagian Pendidikan Menengah Dinas Pendidikan Kota Malang.
8. Staf Bagian Fungsional Dinas Pendidikan Kota Malang.
9. Ketua Persatuan Guru Tidak Tetap Indonesia (PGTTI) cab. Malang.

b. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara :

1. Bahan Hukum Primer dilakukan dengan cara :

1. Mempelajari Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Mempelajari Undang-undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Mempelajari Undang-undang No.40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional.

4. Mempelajari Undang-undang No.16 Tahun 2001 Tentang Yayasan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No.28 Tahun 2004.
5. Mempelajari Undang-undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
6. Mempelajari Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
7. Mempelajari Peraturan Pemerintah No.38 Tahun 1992 Tentang Tenaga Kependidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.39 Tahun 2000.
8. Mempelajari Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
9. Mempelajari Peraturan Pemerintah No.28 tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar.
10. Mempelajari Peraturan Pemerintah No.29 tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah.
11. Mempelajari Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
12. Mempelajari Peraturan Pemerintah No.79 Tahun 1998 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

13. Mempelajari Peraturan Pemerintah No.83 tahun 2000 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagaimana Telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No.79 tahun 1998.

14. Mempelajari Peraturan Pemerintah No.28 Tahun 2002 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

2. Bahan Hukum Sekunder diperoleh dengan :

1. Mempelajari arsip-arsip atau dokumen yang diperoleh dari pihak yang terkait dengan pemenuhan hak atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta.
2. Menelusuri Pendapat para ahli hukum Ketenagakerjaan atau perburuhan maupun ahli pendidikan berkaitan dengan perlindungan hukum atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sebagai tenaga pendidik yang didapat dari berbagai kepustakaan.
3. Melakukan akses di Internet atau tulisan yang berkaitan dengan masalah guru sekolah swasta, penghasilan dan jaminan sosialnya.

7. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua teknik sekaligus yaitu diskriptif analitis dan content analysis.

Data primer dalam penelitian ini dianalisa dengan metode deskriptif analitis, artinya penulis mendeskripsikan data-data yang diperoleh untuk diinterpretasikan dalam bentuk analisa dan selanjutnya digunakan untuk memperkuat keberadaan analisis adalah hasil dari wawancara yang dilakukan pada para guru swasta, untuk kemudian diambil menjadi suatu kesimpulan.

Sedangkan data sekundernya dianalisa dengan analisis isi (Content Analysis) yaitu dengan menganalisa substansi berbagai ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan Perlindungan hukum atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan.

8. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini menyajikan 4 (empat) bab yang secara garis besar dipaparkan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah yang mendorong penelitian tentang perlindungan hukum terhadap penghasilan dan jaminan sosial guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak Yayasan,

diantaranya meliputi latar belakang, permasalahan, tujuan, manfaat/kegunaan dan metode penelitian yang digunakan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini Peneliti menguraikan tentang kajian teoritik dan dasar hukum yang akan digunakan sebagai bahan analisa terhadap permasalahan yang dikaji dalam perlindungan hukum terhadap penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan. Kajian teoritik dan dasar hukum ini meliputi tinjauan umum terhadap Guru, Sekolah dan Yayasan, Hubungan Kerja, Penghasilan atau Upah, Jaminan Sosial meliputi jaminan sosial tenaga kerja dan sistem jaminan sosial nasional.

BAB III : PEMBAHASAN

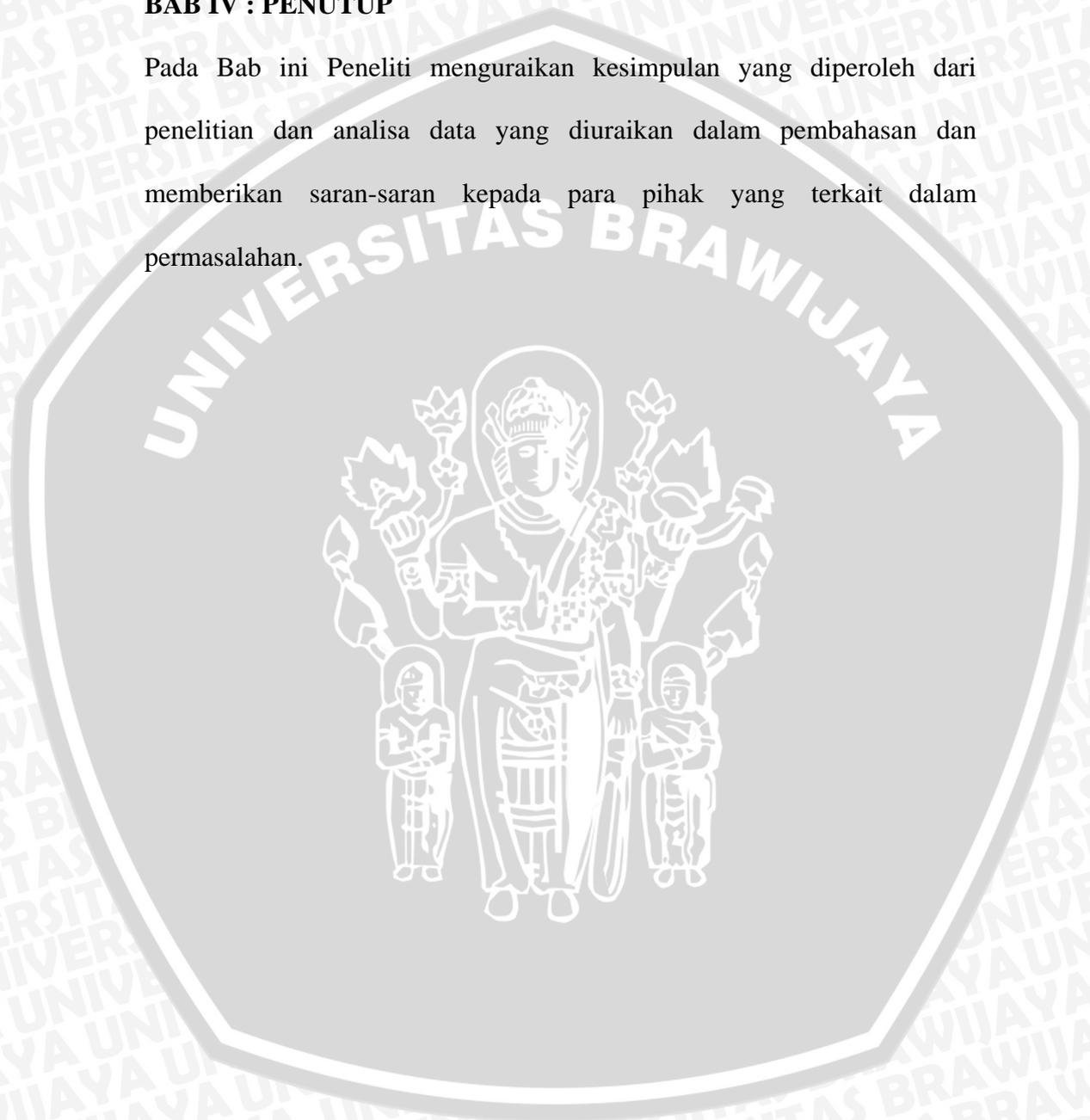
Pada bab ini peneliti menguraikan tentang data dan analisa data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di lapangan, sekaligus merupakan pembahasan mengenai jawaban dari rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, pembahasan ini meliputi :

- a. Kondisi umum Guru sekolah swasta, sekolah swasta, dan Yayasan Pendidikan di Kota Malang.
- b. Bentuk-bentuk perlindungan hukum atas penghasilan dan jaminan sosial bagi guru sekolah swasta dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan.
- c. Upaya-upaya yang dilakukan oleh Guru sekolah swasta, Yayasan serta stakeholder lainnya dalam memenuhi hak guru sekolah swasta

penghasilan dan jaminan sosial berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku

BAB IV : PENUTUP

Pada Bab ini Peneliti menguraikan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan analisa data yang diuraikan dalam pembahasan dan memberikan saran-saran kepada para pihak yang terkait dalam permasalahan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

I. GURU, SEKOLAH DAN YAYASAN

A. GURU

1. Pengertian Guru

Pasal 1 angka 1 Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Undang-undang Guru dan Dosen) memberikan batasan tentang guru dengan merumuskan bahwa :

“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”.

Pasal 1 butir 6 Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Undang-undang SISDIKNAS) dan pasal 3 ayat (1) PP No.38 Tahun 1998 tentang Tenaga Kependidikan (PP tentang Tenaga Kependidikan) menjadikan guru sebagai salah satu kualifikasi tenaga pendidik.

Sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) Undang-undang Guru dan Dosen, guru berkedudukan sebagai tenaga profesional, hal ini juga ditegaskan dalam pasal 39 ayat (2) Undang-undang SISDIKNAS, kedudukannya sebagai tenaga profesional ini dibuktikan dengan Sertifikat Pendidik

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus, pelaksanaannya didasarkan atas prinsip-prinsip profesionalitas yang dicantumkan dalam pasal 7 undang-undang Guru dan Dosen, yaitu :

- a. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- b. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- c. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- d. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
- f. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- g. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- h. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Untuk memenuhi tuntutan profesionalisme tersebut, pasal 8 Undang-undang Guru dan Dosen dan pasal 42 ayat (1) Undang-undang SISDIKNAS menentukan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sertifikasi pendidik menurut Pasal 9 Undang-undang Guru dan Dosen dan pasal 43 ayat (2) Undang-undang SISDIKNAS diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi.

2. Hak dan Kewajiban Guru

Berdasarkan pasal 14 ayat (1) Undang-undang Guru dan Dosen, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak :

- a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
- b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi;
- e. memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan;

- f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan;
- g. memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas;
- h. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi;
- i. memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan;
- j. memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau
- k. memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Pasal 20 Undang-undang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban :

- a. merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa;

3. Guru Sekolah Swasta

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik atau guru pada jalur pendidikan formal dalam bentuk satuan pendidikan berupa sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat, pemerintah memberikan kewenangan bagi pihak penyelenggara yaitu yayasan, untuk mengangkat guru.

Hal ini diatur dalam pasal 24 ayat (4) Undang-undang Guru dan Dosen, di mana disebutkan bahwa :

“Penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib memenuhi kebutuhan guru-tetap, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetensinya untuk menjamin keberlangsungan pendidikan”.

Ketentuan pengangkatan ini diatur lebih lanjut dalam pasal 25 ayat (3)

Undang-undang Guru dan Dosen di mana ditentukan bahwa :

“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”.

Ketentuan pengangkatan tersebut sebelumnya telah diatur dalam 10 ayat (2)

PP tentang Tenaga Kependidikan, yang menyebutkan bahwa :

“Pengangkatan dan penempatan tenaga pendidik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara satuan pendidikan yang bersangkutan dengan memperhatikan persyaratan yang ditetapkan oleh penyelenggara dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Ketentuan di atas ditegaskan pula dalam pasal 9 ayat (4) PP No.28 tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar dan pasal 13 ayat (2) PP No.28 tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah yang meletakkan tanggung jawab atas pengadaan tenaga pendidik, termasuk guru, pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat kepada pihak yayasan atau badan yang menyelenggarakan satuan pendidikan yang bersangkutan.

Atas dasar ketentuan hukum di atas maka secara sosiologis lahir istilah guru swasta untuk membedakannya dengan guru PNS yang diangkat oleh pemerintah melalui seleksi penerimaan PNS.

B. SEKOLAH

1. Pengertian Sekolah

Sekolah merupakan salah satu wujud dari pranata pendidikan sebagai bagian dari pranata-pranata sosial yang berkembang di dalam kehidupan masyarakat modern. Sebagai manifestasi pranata pendidikan maka sekolah mengemban fungsi utama pada upaya sosialisasi dalam sebuah sistem sosial, sehingga warga masyarakat memiliki kemampuan dan ciri-ciri pribadi sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat yang bersangkutan⁶.

Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Sekolah sebagai satuan pendidikan atau kelompok layanan pendidikan yang melaksanakan kegiatan belajar mengajar merupakan pelaksana pendidikan di jalur pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Pada jenjang pendidikan tinggi, sekolah biasanya dikenal dengan sekolah tinggi. Selain berbeda dalam penyelenggaraan pendidikannya, tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah berkualifikasi sebagai guru, sedangkan pada pendidikan tinggi tenaga pendidik berkualifikasi sebagai dosen.

Sekolah sebagai pusat pendidikan formal, lahir dan berkembang dari pemikiran efisiensi dan efektivitas di dalam pemberian pendidikan kepada warga masyarakat. Pendidikan di sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan melalui prasarana yang dilembagakan, dengan waktu dalam lama belajar yang

⁶ Tim Dosen FIP-IKIP MALANG, 1980, *Pengantar dasar-dasar kependidikan*, Usaha Nasional, Surabaya, hal. 145

telah ditentukan, usia peserta didik, isi pelajaran, cara penyelenggaraan pengajaran dan cara penilaian hasil belajar yang diatur dalam ketentuan yang berlaku dalam bidang pendidikan.

Sistem Pendidikan Nasional yang diterapkan saat ini dengan berlakunya Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah membagi jalur pendidikan menjadi tiga, sebagaimana disebutkan dalam pasal 13 ayat (1) Undang-undang SISDIKNAS, yaitu : Pendidikan Formal, Nonformal, dan Informal. Sekolah sebagai satuan pendidikan lebih berasosiasi dengan penyelenggaraan pendidikan formal pada jenjang Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah.

Dalam penyelenggaraan Pendidikan Dasar dan Menengah untuk menunjukkan satuan pendidikan yang berciri khas agama Islam digunakan istilah Madrasah.

2. Manajemen Berbasis Sekolah

Pasal 51 ayat (1) Undang-undang SISDIKNAS menentukan bahwa :

Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah/ madrasah

Manajemen berbasis sekolah/madrasah adalah bentuk otonomi manajemen pendidikan pada satuan pendidikan, yang dalam hal ini kepala sekolah/madrasah dan guru dibantu oleh komite sekolah/madrasah dalam mengelola kegiatan pendidikan. Konsep manajemen sekolah merupakan konsep standar pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan atau sekolah sesuai dengan ketentuan standar pengelolaan yang diatur dalam pasal 49 PP No.19 tahun 2005 tentang Standar

Nasional Pendidikan (SNP). Penerapan manajemen berbasis sekolah ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.

Berdasarkan konsep Manajemen Berbasis Sekolah, setiap satuan pendidikan atau sekolah dipimpin oleh seorang kepala satuan atau kepala sekolah sebagai penanggung jawab pengelolaan pendidikan. Dewan Pendidik berwenang untuk mengambil keputusan di bidang akademik dalam rapat Dewan Pendidik yang dipimpin oleh Kepala Sekolah. Sedangkan dalam bidang non-akademik pengambilan keputusan dilakukan oleh Komite Sekolah dalam rapat Komite Sekolah yang dihadiri oleh Kepala Sekolah.

Konsep manajerial sekolah yang diterapkan saat ini dalam konteks manajemen berbasis sekolah, memberikan kepada sekolah fungsi-fungsi yang sebelumnya dipegang oleh pemerintah melalui departemen atau dinas pendidikan.

Fungsi-fungsi yang didesentralisasikan kepada sekolah untuk dilaksanakan secara profesional ini meliputi⁷ :

- (1) Perencanaan dan evaluasi program sekolah
- (2) Pengelolaan kurikulum
- (3) Pengelolaan proses belajar mengajar
- (4) Pengelolaan ketenagaan
- (5) Pengelolaan fasilitas (peralatan dan perlengkapan)
- (6) Pengelolaan keuangan.
- (7) Pelayanan siswa
- (8) Hubungan sekolah-masyarakat
- (9) Pengelolaan iklim sekolah

Berkaitan dengan pengelolaan ketenagaan, sekolah memiliki fungsi-fungsi mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hadiah dan sanksi (reward and punishment), hubungan kerja, sampai evaluasi kinerja

⁷ Departemen Pendidikan Nasional, DirjenDikDasMen., Direktorat SLTP , 2001, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan, ,hal.21-24

tenaga kerja sekolah (guru, tenaga administrasi, laboran, dsb.) dapat dilakukan oleh sekolah, kecuali yang menyangkut pengupahan/imbal jasa dan rekrutmen guru pegawai negeri, yang sampai saat ini masih ditangani oleh birokrasi di atasnya.

Sekolah juga diberi kewenangan dalam hal pengelolaan keuangan, terutama pengalokasian/penggunaan uang dilakukan oleh sekolah. Hal ini juga didasari oleh kenyataan bahwa sekolahlah yang paling memahami kebutuhannya. Sekolah juga harus diberi kebebasan untuk melakukan "kegiatan-kegiatan yang mendatangkan penghasilan" (income generating activities). Sehingga sumber keuangan tidak semata-mata tergantung pada pemerintah. Fungsi lain yang menunjang adalah mengenai hubunga sekolah dengan masyarakat yang esensinya adalah untuk meningkatkan keterlibatan, kepedulian, kepemilikan dan dukungan dari masyarakat terutama dukungan moral dan finansial.

3. Sekolah Swasta

Dalam politik kependidikan di Indonesia, Pemerintah Indonesia memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk turut berperan serta dalam penyelenggaraan pendidikan, hal ini didasari oleh ketentuan pasal 16 Undang-undang SISDIKNAS yang menentukan bahwa :

"Jalur, jenjang, dan jenis pendidikan dapat diwujudkan dalam bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau masyarakat".

Peran serta masyarakat dalam pendidikan ini diatur dalam Pasal 54 Undang-undang SISDIKNAS, yang berbunyi:

- (1) Peran serta masyarakat dalam pendidikan meliputi peran serta perseorangan, kelompok, keluarga, organisasi profesi, pengusaha dan

organisasi kemasyarakatan dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu pelayanan pendidikan.

- (2) Masyarakat dapat berperan serta sebagai sumber, pelaksana dan pengguna hasil pendidikan.

Sekolah-sekolah yang didirikan oleh pihak masyarakat ini kemudian disebut sebagai sekolah swasta untuk membedakannya dengan sekolah-sekolah yang didirikan oleh pemerintah yang disebut sebagai sekolah negeri.

Pasal 53 Undang-undang Sisdiknas menentukan bahwa :

- (1) Penyelenggara dan/atau satuan pendidikan formal yang didirikan oleh Pemerintah atau masyarakat berbentuk badan hukum pendidikan.
- (2) Badan hukum pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik.
- (3) Badan hukum pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berprinsip nirlaba dan dapat mengelola secara mandiri untuk memajukan satuan pendidikan.
- (4) Ketentuan tentang badan hukum pendidikan diatur dengan undang-undang tersendiri.

Sampai saat ini Undang-undang Badan Hukum Pendidikan masih berada dalam tahap perumusan dan pembahasan di DPR dan belum diundangkan, sehingga sekolah-sekolah swasta yang ada saat ini belum merupakan badan hukum pendidikan, tetapi merupakan satuan pendidikan yang tidak berbadan hukum dan merupakan badan usaha yang diselenggarakan oleh pihak yayasan pendidikan. Landasan hukum yang digunakan adalah PP No. 39 tahun 1992 tentang Peran Serta Masyarakat Dalam Pendidikan Nasional.

Dalam pasal 5 ayat (2) jo. Pasal 11 ayat (2) PP No.28 tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar dan pasal 6 ayat (2) PP No.29 tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah mensyaratkan bahwa pendirian Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, atau satuan pendidikan dasar dan satuan pendidikan menengah

yang diselenggarakan oleh masyarakat, diselenggarakan oleh yayasan atau badan yang bersifat sosial.

Karena itu, berdasarkan kedua Peraturan Pemerintah tersebut, pihak yang bertanggung jawab dalam pengadaan tenaga kependidikan dan prasarana sekolah lainnya adalah pihak penyelenggara yaitu Yayasan. Dalam hal ini kewenangan untuk mengangkat tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru dilakukan langsung oleh pihak yayasan.

C. YAYASAN

1. Pengertian Yayasan

Pasal 1 butir 1, Undang-undang No.16 tahun 2001 tentang Yayasan (Undang-undang Yayasan) merumuskan pengertian Yayasan sebagai badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.

Dalam istilah lain yayasan dikenal sebagai organisasi nirlaba (non-profit Organization). Yayasan memiliki fungsi sebagai pranata hukum dalam rangka mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, sebagaimana ditegaskan dalam pasal di atas. Untuk mencapai tujuan tersebut Undang-undang Yayasan memberikan kewenangan kepada Yayasan untuk melakukan kegiatan usaha dengan cara mendirikan badan usaha dan atau ikut serta dalam suatu badan usaha. Namun sebagai organisasi nirlaba Yayasan tidak membagi-bagikan keuntungan yang diperolehnya karena yayasan tidak mempunyai anggota. Yayasan boleh melakukan kegiatan usaha yang menghasilkan surplus sepanjang surplus tersebut dipergunakan untuk mencapai

maksud dan tujuan Yayasan dan bukan kepentingan pribadi Pembina, Pengurus maupun pengawas⁸.

2. Organ Yayasan

Pasal 2 Undang-undang Yayasan merumuskan tentang organ Yayasan yang terdiri dari :

1. Pembina;

Berdasarkan ketentuan pasal 28 Undang-undang Yayasan, Pembina adalah organ Yayasan yang mempunyai kewenangan yang tidak diserahkan kepada Pengurus atau Pengawas oleh undang-undang Yayasan atau Anggaran Dasar.

Kewenangan tersebut meliputi :

- a. Keputusan mengenai perubahan Anggaran Dasar;
- b. Pengangkatan dan pemberhentian anggota Pengurus dan anggota Pengawas;
- c. Penetapan kebijakan umum Yayasan berdasarkan Anggaran Dasar Yayasan;
- d. Pengesahan program kerja dan rancangan anggaran tahunan Yayasan; dan
- e. Penetapan keputusan mengenai penggabungan atau pembubaran Yayasan.

Berdasarkan ketentuan pasal 7 dan pasal 29 Undang-undang Yayasan. Anggota Pembina tidak boleh merangkap sebagai anggota Pengurus dan/atau anggota Pengawas, serta dilarang merangkap sebagai Anggota Direksi atau Pengurus dan Anggota Dewan Komisaris atau Pengawas dari Badan Usaha yang didirikan oleh yayasan maupun badan usaha di mana yayasan melakukan penyertaan di dalamnya.

⁸ Halim, Jusuf, 2001, *Paradigma Baru dalam Pengelolaan Yayasan Ditinjau dari Aspek Manajerial, Keuangan, dan Perpajakan*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hal.160

2. Pengurus.

Pengurus berdasarkan pasal 31 ayat (1) Undang-undang Yayasan adalah organ yang melaksanakan kepengurusan Yayasan. Pada pasal 35 disebutkan bahwa, Pengurus diangkat dan diberhentikan oleh Pembina berdasarkan keputusan rapat Pembina untuk jangka waktu 5 tahun. Susunan Pengurus Sekurang-kurangnya terdiri atas :

- a. seorang ketua;
- b. seorang sekretaris; dan
- c. seorang bendahara;

Peranan pengurus amatlah dominan pada suatu organisasi. Pengurus sebagai organ Yayasan adalah organ yayasan yang melaksanakan kepengurusan Yayasan. Sesuai dengan asas *persona standi in judicio*, maka Pengurus Yayasan mewakili Yayasan di dalam dan di luar Pengadilan. Pengurus Yayasan menerima pengangkatannya berdasarkan kepercayaan, atau berdasarkan *fiduciary duty*.

Prinsip-prinsip dalam doktrin *fiduciary duty* adalah sebagai berikut :

- Pengurus di dalam melakukan tugasnya, tidak boleh melakukannya untuk kepentingan pribadi ataupun kepentingan pihak ketiga, tanpa persetujuan dan atau sepengetahuan Yayasan (*the conflict rule*)
- Pengurus tidak boleh memanfaatkan kedudukannya sebagai pengurus untuk memperoleh keuntungan, baik untuk dirinya maupun pihak ketiga, kecuali atas persetujuan Yayasan (*the profile rule*)

- Pengurus tidak boleh mempergunakan atau menyalahgunakan milik Yayasan untuk kepentingannya sendiri dan atau pihak ketiga (*the misappropriation rule*)⁹.

Pada pasal 35 Undang-undang yayasan, dalam melaksanakan tugasnya Pengurus Yayasan berhak dan bertanggung jawab untuk :

- a. Pengurus Yayasan bertanggung jawab penuh atas kepengurusan Yayasan untuk kepentingan dan tujuan Yayasan serta berhak mewakili Yayasan baik di dalam maupun di luar Pengadilan.
- b. Setiap Pengurus menjalankan tugas dengan itikad baik, dan penuh tanggung jawab untuk kepentingan dan tujuan Yayasan.
- c. Dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pengurus dapat mengangkat dan memberhentikan pelaksana kegiatan Yayasan.
- d. Ketentuan mengenai syarat dan tata cara pengangkatan dan pemberhentian pelaksana kegiatan Yayasan diatur dalam Anggaran Dasar Yayasan.
- e. 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.

Pengurus tidak boleh merangkap sebagai Pembina atau Pengawas, larangan ini dimaksudkan untuk menghindari kemungkinan tumpang tindih kewenangan, tugas, dan tanggung jawab antara pembina, Pengurus dan Pengawas yang dapat merugikan kepentingan Yayasan atau pihak lain.

3. Pengawas.

Pengawas berdasarkan pasal 40 ayat (1) adalah organ Yayasan yang bertugas melakukan pengawasan serta memberi nasihat kepada Pengurus dalam menjalankan kegiatan Yayasan. Pengawas diangkat oleh Pembina berdasarkan

⁹ Ais, Chatamarrasjid, DR., S.H., M.H., 2002, *Badan Hukum Yayasan (Suatu analisis mengenai Yayasan sebagai suatu badan hukum sosial*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 95

keputusan rapat Pembina untuk jangka waktu selama 5 tahun. Yayasan memiliki Pengawas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang Pengawas yang wewenang, tugas dan tanggung jawabnya diatur dalam Anggaran Dasar. Dalam menjalankan tugasnya pengawas, berdasarkan pasal 43 ayat (1) Undang-undang Yayasan, dapat memberhentikan sementara anggota Pengurus dengan menyebutkan alasannya.

3. Tujuan Sosial dan Kegiatan Usaha Yayasan

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Yayasan, menegaskan bahwa Yayasan harus bertujuan sosial, keagamaan, dan kemanusiaan. Definisi dari tujuan sosial dan kemanusiaan ini sering kali dikaitkan dengan pengertian Charity (amal, derma). Akan tetapi pengertian ini adalah pengertian yang general atau umum. Kecenderungan ini diperlihatkan juga oleh Undang-undang Yayasan No.16 tahun 2001 dalam penjelasan pasal 8, yang mengemukakan sebagai contoh kegiatan yang berkaitan dengan hak asasi manusia, kesenian, olahraga, perlindungan konsumen, pendidikan, lingkungan hidup, kesehatan, dan ilmu pengetahuan. Padahal kegiatan-kegiatan ini sebenarnya juga membuka peluang bagi suatu kegiatan bisnis murni yang bertujuan mengejar laba, seperti dapat diperlihatkan pada kegiatan pendidikan, kesehatan, olahraga, dan lain-lain.

Ketentuan di atas dipertegas dalam pasal 3 ayat (2) Undang-undang Yayasan, yang menyebutkan bahwa Yayasan tidak boleh membagikan hasil kegiatan usaha kepada Pembina, Pengurus, dan Pengawas.

Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Yayasan sebagaimana telah dirubah oleh Undang-undang No.28 tahun 2004 tentang perubahan atas Undang-Undang No.16 tahun 2001 tentang Yayasan, merumuskan bahwa

“kekayaan Yayasan baik berupa uang, barang, maupun kekayaan lain yang diperoleh Yayasan, dilarang dialihkan atau dibagikan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk gaji, upah, maupun honorarium atau bentuk lain yang dapat dinilai dengan uang kepada Pembina, Pengurus dan Pengawas”.

Ketentuan di atas dimaksudkan untuk menegaskan bahwa kekayaan Yayasan, termasuk hasil kegiatan usaha Yayasan, merupakan kekayaan Yayasan sepenuhnya untuk dipergunakan guna mencapai maksud dan tujuan Yayasan, sehingga seseorang yang menjadi anggota Pembina, Pengurus, dan Pengawas Yayasan bekerja secara sukarela tanpa menerima gaji, upah, atau honorarium. Pengecualian terhadap ketentuan tersebut di atur dalam ayat (2) pasal tersebut.

Yayasan memperoleh berbagai fasilitas kemudahan adalah karena ia bertujuan sosial dan kemanusiaan. Tujuan sosial yang dimiliki Yayasan, yaitu untuk mensejahterakan masyarakat atau kemanusiaan pada umumnya telah menyebabkan negara telah terbantu dalam menjalankan kewajibannya, memberikan fasilitas dan kemudahan kepada Yayasan seperti dalam hal pendirian Yayasan, permodalan perpajakan, dan lain-lain¹⁰.

Undang-undang Yayasan memperkenankan Yayasan untuk melakukan kegiatan usaha ataupun mendirikan suatu badan usaha. Dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Yayasan, dijelaskan bahwa Yayasan dapat melakukan kegiatan usaha untuk menunjang pencapaian maksud dan tujuannya dengan cara mendirikan badan usaha dan/atau ikut serta dalam suatu badan usaha.

Ketentuan dalam pasal 3 ayat (1) tersebut dimaksudkan untuk menegaskan bahwa Yayasan tidak digunakan sebagai wadah usaha dan Yayasan tidak dapat melakukan kegiatan usaha secara langsung tetapi harus melalui badan usaha yang

¹⁰ Ais, Chatamarrasjid, *Op..Cit* Hal. 112

didirikannya atau melalui badan usaha lain dimana Yayasan menyertakan kekayaannya.

Ketentuan pasal 3 ayat (1) diperinci lagi dalam pasal Pasal 7 Undang-undang Yayasan. Pasal 7 ayat (1) menyebutkan bahwa Yayasan dapat mendirikan badan usaha yang kegiatannya sesuai dengan maksud dan tujuan yayasan. Pasal 7 ayat (2) menetapkan bahwa Yayasan dapat melakukan penyertaan dalam berbagai bentuk usaha yang bersifat prospektif dengan ketentuan seluruh penyertaan tersebut paling banyak 25 % dari seluruh nilai kekayaan Yayasan.

Pasal 8 Undang-undang Yayasan menentukan bahwa, Kegiatan usaha dari badan usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) harus sesuai dengan maksud dan tujuan Yayasan serta tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penjelasan Pasal 8 Undang-undang Yayasan memberikan keterangan bahwa Kegiatan usaha dari badan usaha Yayasan mempunyai cakupan yang luas, termasuk antara lain hak asasi manusia, kesenian, olah raga, perlindungan konsumen, pendidikan, lingkungan hidup, kesehatan, dan ilmu pengetahuan.

Ketentuan di dalam pasal-pasal di atas, menghapuskan kontroversi apakah yayasan boleh melakukan kegiatan usaha atau mendirikan suatu badan usaha. Yayasan dapat melakukan kegiatan usaha, atau lebih tegas dapat melakukan kegiatan usaha yang memperoleh laba, tetapi mengejar laba bukanlah tujuannya. Alasan utamanya adalah agar yayasan tidak selamanya bergantung pada sumbangan dari masyarakat, negara dan bantuan dari negara lain.¹¹

¹¹ Ais,Chatamarrasjid, *Op.Cit.*, hal.4

II. HUBUNGAN KERJA

A. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 butir 15 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan) adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan pengertian di atas hubungan kerja lahir di atas titel perjanjian kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Soepomo, hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.

Adanya hubungan kerja ialah hanya bila ada buruh dan majikannya atau majikan dengan buruhnya. Hubungan antara seorang-buruh dengan bukan seorang majikan, bukanlah hubungan kerja.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan ,yang

mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah¹². Hal ini dikuatkan oleh Pasal 50 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Perjanjian antara guru swasta dengan yayasan yang menyelenggarakan pendidikan formal sekolah menurut Soepomo biasanya dipandang sebagai perjanjian-kerja¹³, sehingga perlindungan hukumnya mengacu kepada Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini yaitu Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi soal-soal yang berkenaan dengan :

1. pembuatan perjanjian-kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan-kerja
2. kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan pemberi kerja, yang sekaligus merupakan hak pemberi kerja atas pekerjaan pekerja
3. kewajiban majikan membayar upah kepada buruh yang sekaligus merupakan hak buruh atas upah.
4. berakhirnya hubungan-kerja, dan caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya¹⁴.

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsocereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Selain

¹² Soepomo, Prof., S.H., 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, Djambatan, Jakarta, hal.1

¹³ ibid, hal.93

¹⁴ ibid, hal.9

pengertian yang diberikan oleh Soepomo seperti di cantumkan di atas, pengertian lain disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Pengertian ini digunakan untuk membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian yang lain yaitu perjanjian pemborongan dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu.

Selain itu pasal 1 butir 14 Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi secara otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain. Hal ini disebut ahli hukum disebut sebagai “hubungan diperatas” (*dienstverhoeding*)¹⁵.

Undang-undang Guru dan Dosen pada pasal 1 angka 7 merumuskan pengertian perjanjian kerja sebagai :

“perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban

¹⁵ Khakim, Abdul, S.H., 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal.28.

para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Dalam hal ketenagakerjaan kiranya perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Karena dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan para pengusaha atau majikan tidak lagi bisa memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁶.

2. Unsur Perjanjian Kerja

Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja terdapat 4 (empat) unsur penting, Yaitu :

1. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)
2. Adanya Perintah Orang Lain (Pasal 1603 b KUH Perdata)
3. Adanya Upah (Pasal 1603 p KUH Perdata)
4. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

¹⁶ Djumadi, S.H, 1992, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, hal.5-6

3. Jenis Perjanjian Kerja

Pasal 56 undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian waktu tertentu didasarkan atas :

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia. Selain itu juga perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja

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 :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam ercobaan atau penajjakan.

Perjajian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman yaitu pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.

Jika perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

C. Hubungan Kerja Guru dan Yayasan

1. Dasar Perjanjian Kerja

Dalam rumusan pengertian hubungan kerja dan perjanjian kerja tersirat adanya 2 pihak yang terlibat di dalam suatu hubungan kerja yaitu, pihak pemberi kerja atau pengusaha, dan pihak pekerja atau buruh.

Pasal 1 angka 4 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan 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.

Pengertian pengusaha telah disebutkan di atas, yang intinya adalah Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, atau secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

Sedangkan pengertian perusahaan itu sendiri sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 angka 6 Undang-undang Ketenagakerjaan, adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 2 undang-undang Jamsostek menyebutkan bahwa:

Usaha sosial lain yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama dengan perusahaan, apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan mempekerjakan tenaga kerja.

Dalam penjelasan pasal 2 Undang-undang Jamsostek di sebutkan bahwa yang dimaksud dengan usaha sosial dan usaha-usaha lain yang diperlakukan sama dengan perusahaan adalah yayasan, badan, lembaga-lembaga ilmiah serta badan usaha lainnya dengan nama apapun yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan tenaga kerja.

Dari ketentuan terdapat kesimpulan bahwa perjanjian antara guru dengan Yayasan adalah perjanjian kerja. Kesimpulan ini juga terlihat jelas dalam ketentuan pasal 1 angka 7 Undang-undang Guru dan Dosen yang merumuskan perjanjian kerja sebagai

“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”.

Ketentuan tersebut di perkuat oleh pasal 25 ayat (3) yang menyebutkan bahwa :

“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”.

Ketentuan tersebut diatur pula dalam pasal 6 ayat (6) Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Tenaga Kependidikan, yang menyebutkan bahwa :

Pengangkatan, penempatan, pemindahan dan pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan swasta dilakukan oleh satuan pendidikan atau badan hukum penyelenggara satuan pendidikan swasta berdasarkan perjanjian kerja.

2. Yayasan Sebagai Pengusaha

Dari ketentuan-ketentuan yang dikutip dalam sub pertama, dapat dijelaskan bahwa dalam hubungan kerja antara pihak yayasan dengan pihak Guru, Yayasan berposisi sebagai pihak pemberi kerja yang dapat dikategorikan sebagai pengusaha.

Sebagai sebuah badan hukum yang bertujuan tertentu dibidang sosial, yayasan memiliki wewenang berdasarkan undang-undang untuk menyelenggarakan usaha-usaha sosial. Hal ini dirumuskan dalam pasal 7 Undang-undang Yayasan, dimana yayasan dapat mendirikan badan usaha yang kegiatannya sesuai dengan maksud dan tujuan yayasan.

Ketentuan di atas dipertegas lewat pasal 5 ayat (2) PP No.28 tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar dan pasal 6 ayat (2) PP No.29 tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah yang menentukan bahwa Pendirian Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dan satuan pendidikan Menengah harus memenuhi syarat bahwa penyelenggaranya adalah Yayasan atau badan yang bersifat sosial.

Ketentuan tersebut dapat menjelaskan bahwa yayasan telah memenuhi rumusan pasal 1 angka 5 huruf a, pasal 1 angka 6 huruf b, sehingga Yayasan dapat dikategorikan sebagai Pengusaha, dan sekolah atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pihak yayasan adalah wujud usaha sosial yang diselenggarakan oleh pihak yayasan.

3. Guru sebagai Tenaga Kerja

Secara umum Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengurus Yayasan sebagaimana disebutkan dalam pasal 35 ayat (3) Undang-undang Yayasan, dalam melaksanakan tugas untuk kepentingan dan tujuan yayasan dapat mengangkat dan memberhentikan pelaksana kegiatan yayasan, yaitu pengurus harian yayasan yang melaksanakan kegiatan yayasan sehari-hari.

Ketentuan ini dipertegas dalam pasal 8 ayat (4) PP No.28 tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar dan pasal 13 ayat (2) PP No.29 tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah, yang menyatakan bahwa pengadaan dan pendayagunaan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang diselenggarakan oleh masyarakat adalah tanggung jawab yayasan atau badan yang menyelenggarakan satuan pendidikan yang bersangkutan.

Sekolah swasta yang didirikan oleh pihak yayasan merupakan suatu bentuk usaha yang diselenggarakan untuk mencapai tujuan yayasan. Sebagai institusi yang terstruktur dalam penyelenggaraan pendidikan, sekolah memiliki pengurus dan serta kedudukan tertentu dalam penyelenggaraan usahanya, yang terdiri dari unsur tenaga kependidikan, unsur tenaga kependidikan inilah yang berstatus sebagai pelaksana kegiatan yayasan atau sebagai pekerja yayasan.

Pasal 10 ayat (2) PP tentang Tenaga Kependidikan menyebutkan bahwa :

“pengangkatan dan penempatan tenaga pendidik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara satuan

pendidikan yang bersangkutan dengan memperhatikan persyaratan yang ditetapkan oleh penyelenggara dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Tenaga kerja dalam ruang lingkup pendidikan disebut sebagai tenaga kependidikan, sedangkan tenaga kependidikan yang berkaitan langsung dengan kegiatan mendidik di sekolah disebut sebagai tenaga pendidik atau pendidik, yang salah satu kualifikasinya berdasarkan Undang-undang SISDIKNAS adalah sebagai guru.

Kedudukan guru sebagai tenaga kerja dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan ditentukan oleh kewajiban yang ditetapkan kepada yayasan dalam penyelenggaraan satuan pendidikan, sebagaimana diatur dalam pasal 24 ayat (4)

Undang-undang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa :

“Penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib memenuhi kebutuhan guru-tetap, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetensinya untuk menjamin keberlangsungan pendidikan”.

Kewajiban untuk memenuhi kebutuhan guru dilaksanakan dengan mekanisme yang diatur dalam pasal 25 ayat (3) yang mengatur bahwa :

“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”.

Berdasarkan rancangan PP tentang Tenaga Kependidikan pasal 2 ayat (1) yang menyebutkan bahwa, Pendidik dan tenaga kependidikan adalah pegawai satuan pendidikan. Ditegaskan pula dalam Pasal 6 ayat (6) yang menyebutkan bahwa Pengangkatan, penempatan, pemindahan dan pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan swasta dilakukan oleh satuan

pendidikan atau badan hukum penyelenggara satuan pendidikan swasta berdasarkan perjanjian kerja¹⁷.

III. PERLINDUNGAN TERHADAP PENGHASILAN

Perlindungan terhadap Penghasilan atau pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pasal 14 ayat (1) huruf a Undang-undang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum. Penjelasan ayat ini menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum adalah pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup guru dan keluarganya secara wajar, baik sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

¹⁷ Rancangan Peraturan Pemerintah Tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Revisi tgl.12 April 2005 <http://www.depdiknas.go.id/RPP/modules>.

Senada dengan ketentuan di atas Pasal 40 ayat (1) huruf a Undang-undang SISDIKNAS menyebutkan Penghasilan yang pantas dan memadai sebagai hak Pendidik, yang dimaksud dengan penghasilan yang pantas dan memadai adalah penghasilan yang mencerminkan martabat guru sebagai pendidik yang profesional di atas kebutuhan hidup minimum (KHM).

Tinggi rendahnya tingkat penghasilan yang diterima oleh seorang pekerja mencerminkan tingkat kesejahteraan hidup yang diperolehnya. Sebagai pekerjaan yang menuntut profesionalitas, tingkat kesejahteraan hidup tentunya sangat berpengaruh terhadap kualitas profesional yang dimiliki oleh seorang guru dalam mendidik siswa di sekolah. Di sisi lain rendahnya tingkat penghasilan yang diterima oleh Guru menyebabkan merosotnya citra sosial profesi guru di mata masyarakat.

A. Pengertian Penghasilan, Gaji dan Upah

Penghasilan, Gaji, Upah merupakan istilah yang sering dipergunakan sebagai kata lain dari pendapatan. Istilah-istilah ini sering digunakan secara bergantian.

Dalam hubungan kerja istilah yang sering dipergunakan baik dalam peraturan perundang-undangan maupun dalam kajian ilmiah mengenai hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah istilah upah.

Undang-undang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat (1) mengamanatkan Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagai Hak pekerja/buruh. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan diwujudkan oleh pemerintah dengan menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Penghasilan menurut pasal 1 angka 16 undang-undang Guru dan Dosen adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru atau dosen sebagai pendidik profesional.

Istilah gaji menurut Moenaf adalah imbalan berupa uang yang diterima oleh seseorang pegawai dari pemberi kerja setiap akhir suatu masa, biasanya satu bulan, yang diterima secara teratur dan biasanya jumlahnya tidak berubah untuk jangka waktu tertentu¹⁸. Sedangkan menurut pasal 1 angka 15 Undang-undang Guru dan Dosen gaji diartikan sebagai hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan upah berdasarkan pasal 1 angka 30 Undang-undang Ketenagakerjaan 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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

¹⁸ H.Regar, Moenaf, *Pajak penghasilan 1994, Suatu Interpretasi dan catatan*, Erlangga, Jakarta, 1995, hal 27

Pasal 1 angka 1 PP No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, memberikan definisi Upah sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

B. Dasar Hukum Upah

1. Undang-undang No.80 tahun 1957 tentang persetujuan konvensi International Labor Organisation (ILO) No.100 mengenai pengupahan bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.
2. Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal1, Pasal 2, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah minimum.
5. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.SE-01/MEN/1982 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981¹⁹.

¹⁹ Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hal.81-82

Bagi Guru, selain dasar hukum tersebut di atas yang bersangkutan paut dengan hukum ketenagakerjaan, sebagai tenaga kependidikan Guru berhak mendapat upah atau penghasilan atau penghasilan berdasarkan :

1. Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
2. Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
3. Peraturan Pemerintah No.38 tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan.
4. Peraturan Pemerintah No.28 tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar
5. Peraturan Pemerintah No.29 tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah

C. Prinsip Pengupahan

- a. hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja terputus.
- b. pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- c. upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (nowork no pay).
- d. komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun setelah timbulnya hak²⁰.

²⁰Khakim, Abdul, *Op. cit.*, Hal 74-75

Dalam kaitannya dengan penghasilan guru, terdapat satu prinsip yang ditekankan dalam pemberian gaji terhadap guru sebagaimana di sebutkan dalam pengertian penghasilan pada pasal 1 angka 17 Undang-undang Guru dan Dosen yaitu prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru atau dosen sebagai pendidikan profesional.

D. Sistem Pengupahan

Menurut cara menetapkan upah, terdapat pelbagai sistem upah, sebagai berikut²¹ :

a. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupaha ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan : untuk setiap jam diberi upah jam-jaman, untuk sehari bekerja diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya. Dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap.

b. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan acapkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, di mana atau bilamana basil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yagn dikerjakan, maka sistem upahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.

c. Sistem upah permufakatan.

²¹Soepomo, Imam, Prof.,S.H., Pengantar Hukum Perburuhan, Cet.VIII, Djambatan, Jakarta, 1987,hal 130-131

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

d. Sistem skala upah berubah

Pada sistem ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri

e. Sistem upah yang naik turun (upah indeks)

Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

f. Sistem pembagian keuntungan

Di samping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.

E. Jenis-jenis Upah

Tentang jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut :

(a) Upah Nominal,

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam

perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, di mana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (money wages) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

(b) Upah nyata (Real Wages)

Yang dimaksud dengan upah nyata ini ialah upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

- (1) besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- (2) besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan;

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang in natura tersebut.

(c) Upah Hidup

Dalah hal ni upah yang diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih laus, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai-nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi

(d) Upah minimum (minimum Wages),

Sebagai telah diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperang dalam hubungan perburuhan. Bertitik

tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak.

Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana, *cost of living* perlulah diperhatikan dalam penentuan upah.

Tujuan utama penentuan upah minimum yaitu :

- (1) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
 - (2) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan.
 - (3) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
 - (4) Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan
 - (5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal
- (e) Upah Wajar (Fair Wages)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka.

Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara Upah Minimum dan Upah Hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh dengan keluarganya (di samping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya, transportasi dan sebagainya).

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah wajar (fair wages) :

- (1) Kondisi ekonomi negara secara umum
- (2) Nilai upah rata-rata di daerah di mana perusahaan tersebut beroperasi.
- (3) Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara.
- (4) Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.
- (5) Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.
- (6) Peraturan perpajakan
- (7) Pengusaha dan organisasi buruh yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan.
- (8) Standar hidup dari para buruh itu sendiri.

Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya²².

²² G.Kartasapoetra,et.al., 1994, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika,Cet.IV, hal.100-102

F. Upah Minimum

Berdasarkan Kamus Hukum yang disusun oleh Sudarshono, upah minimum adalah upah paling rendah menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan²³.

Pengertian Upah minimum berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum ditetapkan sebagai upaya untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya Upah Minimum meliputi :

- b. Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) wilayah Provinsi;
- c. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.

Sejalan dengan kewenangan Otonomi Daerah mekanisme pentapan upah minimum juga mengalami perubahan secara signifikan, yang ditetapkan oleh Gubernur²⁴:

²³ Sudharsono,DRs.,SH,MSi, 2002, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, hal.

²⁴ Khakim, Abdul, *Op. Cit.*, hal.76-77

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berdasarkan usulan Komisi Penelitian Pengupaha dan Jaminan sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah, melalui Kanwil Depnaker setempat.
- b. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) atas kesepakatan Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan (Pasal 6 Per Menaker No.PER-01/MEN/1999) :

1. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)
2. Indeks Harga Konsumen (IHK)
3. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan
4. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
5. Kondisi pasar kerja; dan
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

IV. JAMINAN SOSIAL

A. Pengertian Jaminan Sosial

Sesuai dengan ketentuan pasal 99 ayat (1) undang-undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Jaminan Sosial secara umum seperti yang didefinisikan oleh Undang-undang No.40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Dalam ruang lingkup yang luas, mencakup seluruh rakyat Indonesia, jaminan sosial diwujudkan dalam program Jaminan Sosial Nasional yang diatur dalam Undang-undang No.40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Undang-undang Jamsosnas). Sedangkan dalam ruang lingkup ketenagakerjaan atau perburuhan yang mencakup jaminan sosial bagi pekerja/buruh Non-PNS atau swasta, jaminan sosial diselenggarakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan Undang-undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Undang-undang Jamsostek).

Untuk Pegawai Negeri Sipil telah dikembangkan program Dana tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) yang dibentuk dengan PP No.26 tahun 1981 dan program Asuransi Kesehatan (ASKES) yang diselenggarakan berdasarkan PP No.69 tahun 1991 yang bersifat wajib bagi PNS/Penerima Pensiun/Perintis Kemerdekaan/Veteran dan anggota keluarganya.

Untuk Prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI), anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), dan PNS Departemen Pertahanan/TNI/POLRI beserta keluarganya, telah dilaksanakan program Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI) sesuai dengan PP No.67 tahun 1991 yang merupakan perubahan atas PP No. 44 tahun 1971.

Berbagai program tersebut baru mencakup sebagian kecil masyarakat. Sebagian rakyat belum memperoleh perlindungan yang memadai. Di samping itu, pelaksanaan berbagai program jaminan sosial tersebut belum mampu memberikan perlindungan yang adil dan memadai kepada para peserta sesuai dengan manfaat program yang menjadi hak peserta.

Sehubungan dengan hal di atas, dipandang perlu menyusun Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mampu mensinkronisasikan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang dilaksanakan oleh beberapa penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi peserta²⁵.

Berdasarkan Undang-undang Jamsostek, Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurangnya dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Dalam tahap penyelenggaraannya kedua program jaminan sosial ini; yaitu Jaminan Sosial Nasional dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjadi badan penyelenggara Jaminan Sosial Nasional, seperti diatur dalam pasal 4 undang-undang Jaminan Sosial Nasional Jo. Pasal 25 Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang dibentuk atas dasar Undang-undang Jamsostek ini untuk kemudian menjadi penyelenggara Program Jaminan Sosial Nasional.

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai aspek, antara lain :

- a. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

²⁵ Penjelasan umum Undang-undang No.40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

B. Dasar Hukum Jaminan Sosial

Undang-undang Dasar 1945 amandemen kedua pasal 28H ayat (3) menjamin hak setiap orang atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Ditegaskan pula dalam amandemen ketiga pasal 34 ayat (2) yang mengamanatkan bahwa Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Atas dasar konstitusi tersebut, Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan dengan berlandaskan Undang-undang No.40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan sosial Nasional yang berlaku sejak diundangkan tanggal 19 oktober 2004.

Sebelum berlakunya Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional tersebut dalam ruang lingkup ketenagakerjaan telah diselenggarakan jaminan sosial yang mencakup sektor ketenagakerjaan/perburuhan, yang diawali oleh lahirnya undang-undang No.33 tahun 1947 tentang Kecelakaan, PP No.2 tahun 1948 tentang Pengaturan Kecelakaan, PP No.33 tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja dan beberapa ketentuan hukum lainnya²⁶, dan kemudian dinyatakan tidak berlaku lagi setelah berlakunya undang-undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang penyelenggaraannya diatur dengan PP No.14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah diubah dengan PP No.79 tahun 1998, kemudian diubah lagi

²⁶ G. Kartasapoetra, et.al., *Op. Cit.*, hal. 158

dengan PP No.83 tahun 2000 dan untuk ke-tiga kalinya diubah dengan PP No.28 tahun 2002.

Pasal 3 ayat (2) Undang-undang Jamsostek mengamanatkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Selain itu juga, Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 99 menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Bagi tenaga kependidikan, termasuk guru sebagai tenaga Pendidik, Jaminan Sosial diamanatkan pula dalam pasal 40 ayat (1) huruf a Undang-undang SISDIKNAS yang menyebutkan bahwa Pendidik berhak memperoleh Penghasilan dan Jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai. Hanya dalam ruang lingkup yang lebih terbatas, penjelasan pasal ini menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai antara lain Jaminan Kesehatan dan Jaminan hari tua.

Pasal 14 ayat (1) huruf a Undang-undang Guru dan Dosen menentukan bahwa dalam menjalankan tugas keprofesionalannya, guru berhak memperoleh jaminan kesejahteraan sosial, namun ketentuan lebih lanjut mengenai hal ini belum diatur dalam peraturan pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam ayat (2) pasal tersebut.

Selain itu pasal 36 PP No.38 tentang Tenaga Kependidikan merumuskan bahwa Tenaga Kependidikan berhak memperoleh pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Tujuan dan Manfaat Jaminan Sosial

Pasal 3 Undang-undang Jamsosnas menyebutkan bahwa Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Jaminan sosial tenaga kerja bertujuan membantu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya yaitu dengan jalan membantu tenaga kerja yang mengalami atau selau menghadapi resiko-resiko yang bersifat sosial yaitu resiko terjadinya kecelakaan, kematian maupun keadaan sakit yang diakibatkan karena pekerjaan, dan resiko-resiko yang bersifat ekonomis yaitu resiko kehilangan penghasilan sebagai akibat terjadinya resiko sosial. Selain itu Jaminan sosial juga bertujuan untuk memberikan ketenangan kerja bagi karyawan melalui perlindungan terhadap terganggunya arus penerimaan penghasilan, program Jaminan Sosial juga memiliki tujuan ekonomi sebagai akibat dari pemupukan dana yang berasal dari iuran para peserta²⁷.

²⁷ Setyo Nugroho, Bekti, 2002, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan (Studi di PTP Nusantara XI (Persero) PG. Soedhono, Geneng, Ngawi)*, Skripsi, Fakultas Administrasi, Jurusan Administrasi Niaga, Universitas Brawijaya, Malang, Tidak diterbitkan, Hal. 12.

Dengan melihat tujuan dari program jaminan sosial tenaga kerja, maka tak diragukan lagi bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu cara yang tepat untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pemikirannya untuk kemajuan dunia usaha. Jaminan sosial mempunyai manfaat baik bagi pihak pengusaha maupun bagi pihak tenaga kerja itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Tim Penyusun bahan-bahan penyuluhan Jaminan sosial tenaga kerja dalam bukunya Prinsip dan Praktek Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sebagaimana dikutip oleh Bekti²⁸, yaitu antara lain :

- 1) Bagi pengusaha, yaitu semakin berkurangnya beban untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial oleh perusahaan khususnya menyangkut kecelakaan kerja, kematian dan hari tua.
- 2) Bagi tenaga kerja yang berpenghasilan minim, tambahan yang diperoleh meskipun jumlahnya kecil akan sangat berarti, bagi karyawan dengan upah pas-pasan demikian, adanya pelayanan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan akan merupakan suatu manfaat yang sangat dirasakan oleh tenaga kerja dan keluarganya.
- 3) Jaminan sosial tenaga kerja pada pokoknya memberikan kemanfaatan berupa jaminan tunai dan pelayanan medis bagi tenaga kerja yang mengalami resiko turunnya atau hilangnya penghasilan serta menderita sakit yang membutuhkan perawatan. Jaminan tunai berupa ganti rugi, penggantian biaya, dan penggantian upah/gaji, sedangkan pelayanan medis berupa layanan kuratif untuk penyembuhan.

²⁸ Ibid, hal. 13

- 4) Jaminan sosial tidak hanya memberikan ganti rugi dan pelayanan, penyembuhan semata-mata, tetapi lebih komprehensif, jaminan pemeliharaan kesehatan ikut menunjang usaha-usaha pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), disamping itu Jaminan Kecelakaan kerja juga memberikan prothese anggota badan dan alat bantu bagi penderita kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan juga ikut membantu upaya-upaya pendidikan kesehatan, pencegahan penyakit dan pemulihan kesehatan (1993:6)

D. Penyelenggaraan

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional sebagai suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak, berdasarkan Undang-undang Jamsosnas diselenggarakan dengan mekanisme yang sistemik yaitu dengan membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional berdasarkan Undang-undang No.40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial.

Untuk penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional berdasarkan Undang-undang Jamsosnas dibentuk Dewan Jaminan Sosial Nasional berdasarkan pasal 6 Undang-undang Jamsosnas. Dewan ini bertanggung jawab kepada

Presiden dan berfungsi untuk merumuskan kebijaksanaan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-undang Jamsostek pada pasal 3 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja, dan untuk itu diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. Program ini wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang Jamsostek.

Berbeda dengan program Jaminan sosial tenaga kerja yang dapat diselenggarakan dengan mekanisme asuransi. Program Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan dengan prinsip asuransi sosial. Untuk jaminan hari tua dan jaminan pensiun, selain diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial juga diselenggarakan berdasarkan prinsip tabungan wajib.

Kedua Program Jaminan Sosial, berdasarkan Undang-undang Jamsosnas dan Undang-undang Jamsostek, sama-sama mengamanatkan bahwa penyelenggaraannya dilakukan oleh Badan Penyelenggara.

Pasal 25 ayat (2) Undang-undang Jamsostek menyebutkan bahwa Badan Penyelenggara adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dibentuk dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bentuk BUMN ini adalah Perusahaan Perseroan (PERSERO), mengingat luasnya Program dan besarnya jumlah kepesertaan maka Program jaminan sosial tenaga kerja bila dipandang perlu dapat diselenggarakan oleh lebih dari satu BUMN.

Atas dasar pasal 25 Undang-undang Jamsostek kemudian dibentuk Badan-badan Penyelenggara sebagai berikut :

1. Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang dibentuk dengan PP No.36 tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) yang dibentuk dengan PP No.26 tahun 1981 Tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri menjadi Perusahaan Persero (Persero).
3. Perusahaan Persero (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI) yang dibentuk dengan PP No.68 tahun 1991 tentang Pengalihan bentuk Perusahaan Umum (Perum) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia menjadi Perusahaan Persero (Persero).
4. Perusahaan Persero (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES) yang dibentuk dengan PP No.6 tahun 1992 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Husada Bhakti menjadi Perusahaan Persero (Persero)

Undang-undang Jamsosnas menetapkan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial harus dibentuk dengan Undang-undang. Namun demikian, setelah berlakunya Undang-undang Jamsosnas, keempat badan penyelenggara Jaminan sosial yang telah dibentuk sebelum berlakunya Undang-undang Jamsosnas, sebagaimana disebutkan diatas, dinyatakan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan

Sosial berdasarkan Undang-undang Jamsosnas. Dalam hal diperlukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial selain yang sudah dibentuk, dapat pula dibentuk yang baru dengan Undang-undang.

E. Jenis Program Jaminan Sosial

Berdasarkan PP No.14 tahun 1993 pada pasal 2 disebutkan bahwa Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari :

a. Jaminan berupa uang yang meliputi :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Hari Tua

Termasuk dalam Jaminan berupa uang ini adalah Jaminan Pensiun sebagaimana diatur dalam Undang-undang Jaminan Sosial Nasional.

b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Jenis program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam undang-undang Jamsosnas dan Jamsostek meliputi :

b. Jaminan Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan kerja berdasarkan pasal 1 angka 6 Undang-undang Jamsostek adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Setiap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja, sebagaimana disebutkan dalam pasal 8 ayat (1) Undang-undang Jamsostek.

Pasal 9 Undang-undang Jamsostek menyebutkan bahwa :

Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi :

- 1) biaya pengangkutan;
- 2) biaya pemeriksaan, pengotaban, dan atau perawatan;
- 3) biaya rehabilitasi;
- 4) santunan berupa uang yang meliputi:
 - a. santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - b. santunan caat sebagian untuk selama-lamanya;
 - c. santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
 - d. santunan kematian.

b. Jaminan Kematian

Pasal 12 ayat (1) Undang-undang Jamsostek menyebutkan bahwa Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.

Jaminan Kematian ini meliputi :

1. Biaya pemakaman
2. Santunan berupa uang

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena :

1. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun; atau
2. cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

Dalam Undang-undang Jamsenas, program ini disebut dengan jaminan Kesehatan.

Pasal 16 Undang-undang Jamsostek menyebutkan bahwa Tenaga kerja, suami atau isteri, dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Upaya pemeliharaan kesehatan ini meliputi aspek-aspek Promotif, Kuratif, dan rehabilitatif secara tidak terpisah-pisah. Namun demikian khusus untuk Jaminan Pemeliharaan bagi tenaga kerja lebih ditekankan pada aspek kuratif dan rehabilitatif tanpa mengabaikan dua aspek lain.

Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi:

- 1) Rawat jalan tingkat pertama;
- 2) Rawat jalan tingkat lanjutan;
- 3) Rawat inap;
- 4) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
- 5) Penunjang diagnostik;
- 6) Pelayanan khusus;
- 7) Pelayanan gawat darurat;

Pada program Jaminan Sosial Nasional, berdasarkan pasal 18 Undang-undang Jamsosnas, selain keempat jenis program jaminan sosial seperti disebutkan di atas, terdapat satu jenis jaminan Sosial baru yaitu Jaminan Pensiun. Jaminan ini diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat

peserta kehilangan atau berkurang pendapatannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap

Jaminan sosial yang diberikan kepada guru secara pantas dan memadai sebagaimana disebutkan dalam penjelasan pasal 40 ayat (1) Undang-undang SISDIKNAS meliputi antara lain Jaminan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua. Sedangkan berdasarkan pasal 36 PP Tenaga Kependidikan jaminan sosial yang diberikan kepada guru adalah berupa pelayanan kesehatan.

F. Kepesertaan

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan namanya diperuntukkan bagi sebagian masyarakat yang berada dalam sektor formal perekonomian Indonesia. Pasal 17 Undang-undang Jamsostek mengamanatkan bahwa Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 2 ayat (3) PP No.14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam pasal 2 ayat (4) PP No.14 tahun 1993, terdapat ketentuan yang mengatur bahwa pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut PP No.14 tahun 1993,

tidak wajib ikut serta dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.

Setelah berlakunya undang-undang No. 16 tahun 2001 tentang Yayasan, yayasan tidak lagi merupakan bentuk usaha sosial, tapi lebih dari itu Yayasan merupakan badan hukum bertujuan sosial yang dapat mendirikan badan usaha yang kegiatannya sesuai dengan maksud dan tujuan Yayasan. Ketentuan-ketentuan tersebut saling berkait, sehingga menempatkan Yayasan sebagai subyek hukum yang dikenai kewajiban untuk memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang bekerja pada yayasan tersebut, termasuk tenaga pendidik atau guru.

Berbagai program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan berdasarkan Undang-undang Jamsostek baru mencakup sebagai kecil masyarakat, untuk memberikan jaminan sosial yang lebih luas pemerintah menyelenggarakan Sistem Jaminan Sosial yang bersifat wajib bagi seluruh rakyat Indonesia.

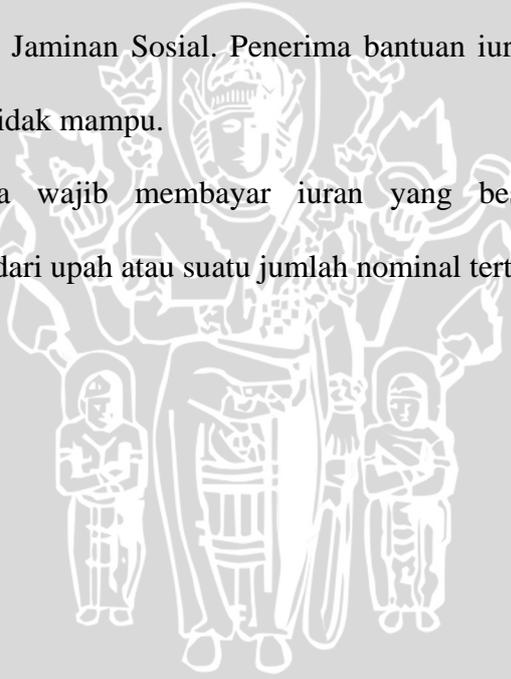
Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan prinsip-prinsip tertentu seperti disebutkan dalam pasal 4 Undang-undang Jamsosnas, yang salah satunya adalah prinsip kepesertaan bersifat wajib. Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi, meskipun kepesertaan bersifat wajib bagi seluruh rakyat, penerapannya tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi rakyat dan pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program. Tahapan pertama dimulai dari pekerja di sektor formal, bersamaan dengan itu sektor informal dapat menjadi peserta secara sukarela, sehingga dapat mencakup petani, nelayan dan mereka yang bekerja secara

mandiri, sehingga pada akhirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional dapat mencakup seluruh rakyat.

Pasal 13 ayat (1) Undang-undang Jamsosnas menyebutkan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Pada pasal 14 Undang-undang Jamsosnas disebutkan bahwa Pemerintah secara bertahap mendaftarkan penerima bantuan iuran sebagai peserta kepada Badan penyelenggaraan Jaminan Sosial. Penerima bantuan iuran tersebut adalah fakir miskin dan orang tidak mampu.

Setiap peserta wajib membayar iuran yang besarnya ditetapkan berdasarkan persentase dari upah atau suatu jumlah nominal tertentu.



BAB III

PEMBAHASAN

A. KONDISI UMUM GURU SEKOLAH SWASTA DI KOTA MALANG

Kota Malang memiliki luas 110.06 Km. persegi, Kota dengan jumlah penduduk sampai akhir Desember 2003 sebesar 768.602 jiwa. Kepadatan penduduk kurang lebih 6639 jiwa per kilometer persegi dengan tingkat pertumbuhan 1.63 % per tahun. Tersebar di 5 Kecamatan (Klojen, Blimbing, Kedungkandang, Sukun dan Lowokwaru), 57 Kelurahan, 10 Desa, 505 RW dan 3.649 RT.

Dalam salah satu Sidang Paripurna Gotong Royong Kotapraja Malang pada tahun 1962 ditetapkan Kota Malang sebagai :

1. Kota Pelajar / Kota Pendidikan
2. Kota Industri
3. Kota Pariwisata

Ketiga pokok tersebut menjadi cita-cita masyarakat Kota Malang yang harus di bina. Oleh karena itu kemudian di sebut **TRIBINA CITA KOTA MALANG**

Kota Malang telah sejak lama dikenal sebagai kota pelajar, penyebutan ini sedikitnya menggambarkan kondisi kota malang yang kondusif untuk dijadikan sebagai kota tujuan pelajar yang berasal dari beberapa wilayah di Indonesia untuk dijadikan tempat untuk menuntut ilmu.

Sebagai Kota Pendidikan, di Kota Malang terdapat ratusan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta jenjang pendidikan

tinggi dengan puluhan perguruan tinggi yang tersebar di beberapa wilayah di Kota Malang. Selain satuan pendidikan, penyelenggaraan pendidikan di Kota Malang didukung pula oleh berbagai fasilitas lain yang menunjang peningkatan mutu dan penyelenggaraan pendidikan seperti perpustakaan kota, perpustakaan umum dan toko-toko buku, lembaga bimbingan belajar, warnet, akses informasi, komunikasi dan transportasi yang mudah di dapat, tempat pemondokan dan fasilitas pemenuhan kebutuhan hidup dan akses medis yang mudah di jangkau. Perekonomian Kota Malang juga sedikit banyak ditunjang oleh keberadaan pendatang dan pelajar-pelajar yang berdatangan dari luar kota, pertumbuhan pada sektor perdagangan dan jasa yang berorientasi pasar kaum muda tampak pesat dengan dibangunnya ruko-ruko yang menawarkan beragam produk fashion dan jasa.

Satuan pendidikan dalam jalur pendidikan formal berupa sekolah di Kota Malang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah baik negeri maupun swasta, secara keseluruhan berjumlah sekitar 574 sekolah dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.

DATA SEKOLAH DI KOTA MALANG

	SEKOLAH													
	Jenjang Pendidikan Dasar								Jenjang Pendidikan Menengah					
	SD		MI		SMP		MTs		SMA		MA		SMK	
	N	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
	218	58	2	36	27	67	2	20	12	37	2	8	7	39
Jumlah	276		38		94		22		49		10		46	

Sumber : diolah dari Data Sekolah Dinas Pendidikan Kota Malang tahun 2004

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah satuan pendidikan atau sekolah pada jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) lebih banyak di selenggarakan oleh

pemerintah Kota Malang, sedangkan untuk Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) yang diselenggarakan oleh Departemen Agama sebanyak 2 Madrasah. Pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) satuan pendidikan atau sekolah lebih banyak diselenggarakan oleh pihak Swasta yaitu sebanyak 67 SMP dan 20 MTs. Sedangkan pada jenjang pendidikan menengah, satuan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang diselenggarakan oleh Swasta sebanyak 37 SMA dan 39 SMK, jauh lebih banyak dibandingkan dengan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Malang sebanyak 12 SMA dan 7 SMK. Begitu juga dengan Madrasah Aliyah (MA) yang diselenggarakan pihak Swasta sebanyak 8 buah MA, lebih banyak dari MA yang diselenggarakan oleh Departemen Agama yang jumlahnya hanya 2 buah MA.

Guru di kota malang berdasarkan data dinas pendidikan kota malang, berjumlah sekitar 9971 orang guru, sekitar 6000 orang terdaftar sebagai Pegawai Negeri Sipil dan sisanya adalah guru-guru swasta²⁹.

Sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana diatur dalam pasal 30 Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, guru di SD/MI sekurang-kurangnya terdiri atas guru kelas dan guru mata pelajaran. Bagi guru yang berkedudukan sebagai guru kelas bertanggung jawab atas seluruh siswa di mana guru tersebut menjadi guru kelas, bertanggung jawab atas perkembangan peserta didik atau siswa dan bertanggung jawab untuk mengajar seluruh mata pelajaran yang menjadi beban belajar bagi siswa pada

²⁹ Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Bagian perencanaan Dinas Pendidikan Kota Malang

kelas tersebut. Untuk kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia serta kelompok mata pelajaran pendidikan jasmani, olah raga dan kesehatan pada jenjang sekolah dasar, guru berkedudukan sebagai guru mata pelajaran. Ketentuan tersebut adalah batasan minimal standar pendidik di sekolah dasar.

Sekolah dasar juga dapat menggunakan sistem yang berbeda, di mana sekolah dasar dapat menggunakan sistem guru mata pelajaran untuk semua mata pelajaran. Hal ini dilakukan jika sekolah memang mampu untuk menerapkannya terutama dalam hal pengadaan ketenagaan dan pembiayaan, sedangkan yang bertanggung jawab untuk memantau perkembangan siswa adalah wali kelas³⁰.

Sedangkan Guru-guru di SMP/MTs, SMA/MA dan SMK berkedudukan sebagai guru mata pelajaran, di mana seorang guru mengajar untuk satu atau beberapa mata pelajaran tertentu yang sesuai dengan bidang mengajarnya. Ia hanya bertanggung jawab terhadap siswa berkaitan dengan mata pelajaran yang diajarkannya. Guru mengajar sesuai dengan tugas yang diberikan oleh Kepala sekolah dalam bentuk jam mengajar berdasarkan beban belajar pada mata pelajaran tersebut seperti yang direncanakan dalam kurikulum satuan pendidikan.

Tidak semua guru yang mengajar di sekolah swasta berada dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan. Guru-guru yang berstatus PNS yang ditugaskan oleh Departemen atau Dinas Pendidikan atau oleh Departemen Agama atau Kanwil Depag atau Kandepag untuk mengajar secara penuh di sekolah swasta, tidak memiliki hubungan kerja dengan pihak yayasan, karena tidak diangkat oleh Yayasan sehingga status kepegawaiannya diatur dalam Undang-undang

³⁰ hasil wawancara dengan kepala sekolah dasar Sriwedari

Kepegawaian. Begitu pula dengan guru yang berstatus sebagai guru bantu yang diangkat oleh Menteri Pendidikan atau Menteri Agama yang ditugaskan untuk mengajar di sekolah swasta, guru-guru bantu ini memiliki hubungan kerja dengan kepala daerah atau Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota yang mengangkatnya. Guru-guru yang memiliki hubungan kerja dengan yayasan adalah guru-guru yang diangkat oleh yayasan untuk mengajar di sekolah yang diselenggarakannya. Beberapa yayasan juga memberi kewenangan kepada kepala sekolah untuk mengangkat guru terutama guru yang berstatus sebagai guru tidak tetap atau guru honorer.

Berdasarkan data dalam tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa guru-guru sekolah swasta di Kota Malang tersebar di 108 SD/MI, 87 SMP dan MTs, dan 45 SMA dan MA, serta 39 SMK.

Sekolah-sekolah swasta tersebut, sebagai satuan pendidikan formal, belum merupakan badan hukum pendidikan seperti diatur dalam pasal 53 Undang-undang SISDIKNAS karena belum ada undang-undang yang mengatur tentang badan hukum pendidikan, sehingga pendirian sekolah swasta masih didasarkan pada pasal 5 ayat (2) PP No.28 tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar dan pasal 6 ayat (2) PP No.29 tahun 1990 tentang pendidikan menengah.

Berdasarkan kedua Peraturan Pemerintah tersebut, syarat penyelenggaraan sekolah swasta adalah penyelenggaranya berbentuk Yayasan. Yayasan dalam hal ini berkedudukan sebagai penyelenggara sekolah swasta. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-undang No.16 tahun 2001 tentang Yayasan, Yayasan dinyatakan secara tegas sebagai badan hukum. Sebagai badan hukum yang bertujuan sosial,

Yayasan menjadikan sekolah yang diselenggarakannya sebagai badan usaha yang dibentuk untuk mencapai tujuan yayasan. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Yayasan pasal 3 ayat (1), pasal 7 ayat (1) dan pasal 8 beserta penjelasannya.

Keseluruhan sekolah swasta di Kota Malang seperti yang tercatat dalam tabel 1 diselenggarakan oleh sekitar 89 yayasan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan di Kota Malang dalam jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan menengah.

Kebanyakan yayasan menyelenggarakan sekolah pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dengan mendirikan SD, SMP dan atau SMA. Tidak semua yayasan menyelenggarakan sekolah pada kedua jenjang pendidikan tersebut, kebanyakan yayasan hanya menyelenggarakan satu atau dua satuan pendidikan yaitu SD saja atau SD dan SMP atau SMP dan SMA atau SMK saja. Hanya ada beberapa yayasan menyelenggarakan SD, SMP dan SMA dan juga SMK³¹.

Yayasan dapat menyelenggarakan pendidikan dengan membangun sekolah-sekolah setelah mendapatkan izin dari Dinas Pendidikan dengan mengajukan proposal pendirian satuan pendidikan yang memuat Latar Belakang pendirian sekolah, Visi Misi, tujuan, dan sasaran serta memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan. Secara umum tidak ada persyaratan baku, hanya batasan minimal adanya gedung, sarana penunjang dan fasilitas pendidikan lainnya, ditambah beberapa orang guru. Pengajuan proposal ini kemudian akan ditindak lanjuti oleh Dinas Pendidikan dengan membentuk tim yang akan mengevaluasi

³¹ Diolah dari data master sekolah di Kota Malang tahun 2004, Dinas Pendidikan Kota Malang

kelayakan dan fasilitas yang sudah dimiliki oleh pihak penyelenggara. Tidak terdapat standar tertentu dalam pemenuhan persyaratan tersebut. Izin untuk pendirian sekolah swasta dikeluarkan berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh tim terhadap kelayakan dalam fasilitas yang dimiliki sebagai modal awal pendirian sekolah³².

Dalam kedudukannya sebagai penyelenggara, maka Badan Pengurus yayasan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan sekolah swasta. Pihak Yayasan diwakili oleh Ketua Badan Pengurus Yayasan merupakan pihak pemberi kerja dalam perjanjian kerja yang dibuat dengan pihak guru. Perjanjian kerja umumnya tidak dibuat dalam bentuk perjanjian kerja tertulis, hubungan kerja dinyatakan dalam bentuk surat pengangkatan yang dikeluarkan oleh ketua Badan Pengurus Yayasan.

Sebagai tenaga profesional yang bertugas untuk mendidik, merencanakan pembelajaran, mengajar dengan melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi hasil pembelajaran dan mengevaluasi peserta didik dalam kerangka sistem pendidikan nasional, maka perjanjian kerja antara guru dan yayasan pada dasarnya adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan bukanlah merupakan perjanjian kerja waktu tertentu. Karena tugas profesional tersebut bukan merupakan pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Namun karena beban belajar untuk siswa diwujudkan dalam bentuk jam belajar dan sistem kredit semester sebanyak yang direncanakan dalam penyusunan

³² Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Bagian perencanaan Dinas Pendidikan Kota Malang

kurikulum nasional maupun kurikulum satuan pendidikan, dan penyelenggaraan pendidikan diatur dalam kalender akademik dengan waktu belajar efektif selama satu tahun, satu minggu dan satu hari belajar efektif, maka tugas mengajar guru menjadi dapat terukur dan dapat selesai untuk jangka waktu tertentu. Sehingga setiap yayasan ataupun sekolah dapat mengangkat guru untuk masa kerja tertentu dengan surat pengangkatan dengan substansi yang sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya diberlakukan oleh yayasan pada guru dengan status Guru Tetap Yayasan di mana guru diangkat untuk waktu yang tidak ditentukan hingga batas usia pensiun. Sedangkan guru tidak tetap yayasan atau guru honorer diangkat untuk masa kerja tertentu, sehingga hubungan kerja dengan yayasan berada dalam jangka waktu tertentu. Umumnya yayasan atau kepala sekolah mengeluarkan surat pengangkatan bagi guru tidak tetap yayasan atau guru honorer dengan masa kerja satu tahun, untuk kemudian dapat diperpanjang kembali. Perpanjangan masa kerja ini dapat dilakukan berulang kali bergantung pada kebutuhan dan penilaian sekolah terhadap guru yang bersangkutan.

Meski sekolah diselenggarakan oleh yayasan, secara umum seluruh sekolah tetap menjadikan SPP yang dibayarkan oleh siswa sebagai sumber utama pendanaan operasional sekolah, termasuk untuk menggaji guru. Komponen gaji guru merupakan komponen yang menjadi pos pengeluaran paling besar dari penerimaan dana SPP dalam penyusunan Rancangan Anggaran Belanja Sekolah (RAPBS). Prosentase gaji, honorarium dan tunjangan guru mencapai 60% – 80%

dari keseluruhan neraca pengeluaran sekolah swasta dari dana SPP. Sisa dana antara 20% - 40% dari penerimaan SPP, digunakan untuk operasional pendidikan, sarana dan prasarana sekolah serta penunjang akademik lainnya. Kondisi keuangan antara sekolah yang satu dengan lainnya sangat berbeda sehingga besaran gaji guru antara sekolah satu dengan lainnya bisa berbeda meski diselenggarakan oleh yayasan yang sama.

Tambahan dana Non SPP diperoleh dari DPP atau uang pangkal masuk untuk siswa baru yang sebagian besar digunakan untuk pembangunan atau perawatan gedung sekolah. Selain dari DPP, sekolah swasta memperoleh dana tambahan dari penyelenggaraan kegiatan-kegiatan tertentu yang bersifat akademik seperti penyelenggaraan ujian atau ulangan umum dan jam pelajaran tambahan serta kegiatan penunjang dan kegiatan kesiswaan lain seperti kegiatan OSIS, wisuda perpisahan, Masa Orientasi Siswa (MOS), pesantren kilat dan lain sebagainya. Dana-dana tambahan digunakan untuk penyelenggaraan kegiatan tersebut, sedangkan dana operasional sekolah dan gaji guru di peroleh dari dana SPP³³.

Kondisi ini mengakibatkan besarnya ketergantungan sekolah terhadap dana SPP. Sehingga besarnya jumlah siswa dan nominal SPP yang dibebankan kepada Siswa, sangat menentukan seberapa besar kemampuan sekolah dalam pendanaan. Yayasan sebagai penyelenggara hanya mengeluarkan dana investasi untuk mendirikan satuan pendidikan yang meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana pendirian sekolah. Sementara sekolah tidak mendapatkan dana

³³ diolah dari RAPBS SD, SMP dan SMA Lab. UM. Berdasarkan wawancara dengan Staf Badan Pengurus Yayasan Perguruan Sriwedari, Kepala Sekolah SMP Wahid Hasyim dan Staf bagian keuangan SMU Wahid Hasyim

operasional dari yayasan penyelenggara. Jika ada, hanya dalam jumlah kecil dan sangat insidental³⁴. Seluruh sekolah yang diselenggarakan oleh yayasan yang dijadikan sampel, memperoleh pembiayaan operasional sekolah dari SPP yang dibayarkan oleh setiap siswa setiap bulannya. Pihak yayasan sebagai penyelenggara tampaknya hanya memposisikan diri sebagai penanam investasi awal berupa gedung, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, dan modal kerja tetap.

Hingga kini belum ada Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang tanggung jawab pendanaan, sumber pendanaan pendidikan, pengelolaan dana pendidikan, dan pengalokasian dana pendidikan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 46, 47, 48 dan 49 Undang-undang SISDIKNAS, ditambah lagi belum ada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional yang mengatur masalah standar pembiayaan untuk biaya operasional sekolah seperti yang diamanatkan dalam pasal 62 ayat (4) PP No.19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional.

Selama ini pembiayaan pendidikan masih didasarkan pada Pasal 36 ayat (2) undang-undang No.2 tahun 1989 tentang SISDIKNAS karena Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS belum berlaku efektif. Pada pasal tersebut disebutkan bahwa biaya penyelenggaraan kegiatan pendidikan sekolah swasta menjadi tanggung jawab penyelenggara, yang dalam hal ini adalah Yayasan. Ketentuan tersebut diperjelas dalam pasal 26 PP No.28 tahun 1990 dan pasal 18 PP No.19 tahun 1990 di mana ditentukan bahwa penyelenggara harus membiayai sekolah yang diselenggarakannya, pembiayaan yang dimaksud meliputi :

³⁴ diolah dari RAPBS SD, SMP dan SMA Lab. UM, Laporan Individu Sekolah Menengah SMU Wahid Hasyim. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Badan Pengurus Yayasan Perguruan Sriwedari,

1. gaji guru, tenaga kependidikan lainnya, dan tenaga administrasi
2. biaya pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana
3. biaya penyelenggaraan, perluasan dan pengembangan pendidikan.

Berdasarkan standar pengelolaan sebagaimana diatur dalam PP No.19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, kepala sekolah memegang peran yang besar dalam pengelolaan sekolah, yaitu sebagai penanggung jawab pengelolaan pendidikan di sekolah. Berdasarkan pasal 54 ayat (4) PP tentang Standar Pendidikan Nasional ditentukan bahwa pelaksanaan pengelolaan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dipertanggungjawabkan oleh kepala sekolah kepada rapat dewan pendidik dan komite sekolah. Namun ketentuan tersebut belum berlaku secara efektif sehingga pertanggung jawaban kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah masih dilaksanakan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 13 ayat (2) PP No.28 tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar dan pasal 14 ayat (2) PP No.29 tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah yang menentukan bahwa Kepala Sekolah pada sekolah swasta bertanggung jawab tentang penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan sarana dan prasarana kepada badan Penyelenggara. Selaku penanggung jawab pengelolaan pendidikan di sekolah, pihak yayasan memberikan kewenangan untuk mengelola keuangan sekolah kepada Kepala Sekolah sehingga seluruh biaya operasional untuk pengelolaan sekolah ini dibebankan kepada siswa melalui dana SPP.

Kondisi keterbatasan dana ini sebenarnya berusaha untuk diperbaiki dengan memperbesar partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sekolah untuk hal-hal

yang sifatnya non-akademik, yaitu dengan membentuk komite sekolah sebagaimana di atur dalam pasal 56 undang-undang SISDIKNAS dan KEPMENDIKNAS No.044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite sekolah, dan ketentuan mengenai Standar Pengelolaan sebagaimana di atur dalam PP No.16 tahun 2005. Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut, komite sekolah memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan dalam bidang non akademik dan pedoman yang mengatur masalah biaya operasional satuan pendidikan, namun ketentuan-ketentuan di atas belum secara efektif dilaksanakan. Dalam pelaksanaannya, pihak kepala sekolah berdasarkan kewenangan yang diberikan oleh pihak yayasan, tetap memiliki kewenangan yang besar dalam penyusunan RAPBS termasuk untuk menentukan besarnya gaji guru dan jenis tunjangan yang diberikan kepada guru. Komite sekolah tidak dilibatkan secara luas dalam pengelolaan sekolah dalam bidang non-akademik sebagaimana kewenangan yang dimilikinya berdasarkan standar pengelolaan pendidikan sebagaimana diatur dalam PP No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan KEPMENDIKNAS No.044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite sekolah, selain juga karena tidak seluruh sekolah pada yayasan yang dijadikan sampel telah membentuk komite sekolah sebagaimana yang ditentukan dalam peraturan yang mengatur tentang komite sekolah tersebut.

Dari ketiga yayasan yang dijadikan sampel penelitian ini, tidak ada satu pun yayasan yang mendirikan badan usaha lain selain sekolah atau melakukan penyertaan dalam bentuk usaha yang prospektif dalam menambah pendanaan dalam penyelenggaraan sekolah. Nampaknya pihak yayasan tidak

mempergunakan kesempatan yang diberikan atas dasar pasal 7 ayat (2) undang-undang No.16 tahun 2001 tentang yayasan, di mana yayasan diberi kewenangan untuk melakukan penyertaan dalam berbagai bentuk usaha yang prospektif. Badan pengurus yayasan kurang inovatif dalam mengembangkan alternatif pendanaan dalam menyelenggarakan sekolah, karena anggota badan pengurus yayasan kurang profesional dan tidak memiliki kemampuan manajerial ditambah dengan kemampuan kewirausahaan yang minim sehingga yayasan tidak dapat menggali dana selain SPP untuk mendanai operasional sekolah. Hal ini pada umumnya karena badan pengurus yayasan masih terpaku pada pola pengelolaan yayasan secara konvensional sebagai badan hukum nirlaba. Kondisi ini menyebabkan tanggung jawab kepala sekolah yang bertambah besar dalam hal pengelolaan pendidikan dan tanggung jawab pembiayaan.

Keputusan mengenai gaji guru diputuskan dalam rapat antara Kepala Sekolah dan Bendahara sekolah dengan Badan Pengurus Yayasan. Besaran anggaran gaji guru ditetapkan oleh kepala sekolah dan pelaksanaannya dilakukan setelah mendapat persetujuan dari Badan Pengurus Yayasan. Yayasan tidak memutuskan sendiri karena sumber keuangan untuk mendanai gaji guru berasal dari dana yang dapat diperoleh sekolah dari SPP. Pihak yayasan hanya memeriksa dan mengesahkan Rencana Anggaran Belanja yang disusun oleh setiap sekolah yang diselenggarakannya. Dalam posisi ini Badan Pengurus Yayasan hanya mengeluarkan aturan umum kepegawaian dan mengontrol kondisi keuangan sekolah yang disusun dalam RAPBS.

Anggota badan pengurus yayasan pada beberapa sekolah juga merangkap menjadi pengajar di sekolah yang diselenggarakan dan menduduki jabatan struktural tertentu di sekolah termasuk mengurus administrasi sekolah. Hal ini menyebabkan pengurus yayasan tidak dapat menjalankan tanggung jawabnya secara baik dalam kepengurusan yayasan. Dari tiga yayasan yang dijadikan sampel, seluruh pengurus yayasan tidak memperoleh gaji atas dasar jabatannya dalam keanggotaan Badan Pengurus yayasan dari pendanaan yang diperoleh sekolah.

Namun demikian banyak yayasan yang tidak memiliki perangkat keorganisasian yang lengkap sebagaimana diatur dalam Undang-undang No.16 tahun 2001 tentang Yayasan. Dua yayasan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini tidak memiliki Badan Pengawas Yayasan, hanya ada Badan Pembina dan Badan Pengurus Yayasan, bahkan terdapat yayasan yang hampir seluruh pembina Yayasan merangkap menjadi Anggota Badan Pengurus Yayasan. Kondisi ini merupakan penyimpangan terhadap ketentuan Undang-undang Yayasan, ditambah lagi tidak ada pengawasan dan sanksi yang diberikan baik oleh pemerintah maupun pihak Dinas pendidikan terhadap penyimpangan ini. Kondisi ini sekaligus juga menggambarkan bahwa ketentuan Undang-undang No.16 tahun 2001 tentang Yayasan tidak diterapkan secara efektif.

Kondisi ini menggambarkan bahwa pihak yayasan tidak menjalankan fungsinya dengan baik sebagai penyelenggara pendidikan, selain karena manajemen pengurus yayasan yang tidak profesional dan menyimpang dari ketentuan undang-undang No.16 tahun 2001, di mana organ yayasan tidak

terbentuk sepenuhnya, sehingga fungsi-fungsinya tidak dapat dijalankan secara efektif dalam pengelolaan yayasan itu sendiri dan tingkat akuntabilitas publiknya yang rendah.

Dinas Pendidikan Kota Malang, dalam kaitannya dengan sekolah swasta, melakukan pengawasan pelaksanaan pendidikan pada jenjang TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA dan SMK. Dinas Pendidikan juga menjadi pelaksana terhadap ketetapan yang dibuat oleh Menteri Pendidikan Nasional tentang kalender pendidikan dan jumlah jam belajar efektif setiap tahun bagi pendidikan dasar, menengah dan luar sekolah³⁵. Tidak ada pengawasan tentang pembiayaan penyelenggaraan sekolah swasta. Dalam hal keuangan Dinas Pendidikan hanya memantau subsidi yang diberikan kepada siswa, insentif guru swasta, dan dana bantuan pembangunan sekolah. Dinas Pendidikan tidak memiliki pedoman dan tidak melakukan pengawasan terhadap sekolah swasta dalam hal keuangan atau pembiayaan penyelenggaraan dan pengelolaan sekolah swasta³⁶.

Sedangkan berkaitan dengan ketenagaan, tidak ada pengawasan yang berkaitan dengan hubungan kerja antara guru dan pihak yayasan terutama dalam hal gaji guru. Dinas Pendidikan Kota Malang melakukan pembinaan dan penempatan tenaga fungsional guru PNS yang di tugaskan untuk mengajar di sekolah swasta dengan status sebagai DPK atau mengenai Guru Bantu³⁷. Semua

³⁵ Pasal 3 ayat (2) Keputusan Walikota Malang No.340 tahun 2004 tentang uraian tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas Pendidikan Kota Malang

³⁶ berdasarkan hasil wawancara dengan staf bagian Pendidikan Menengah Dinas Pendidikan Kota Malang

³⁷ Pasal 3 ayat (2) huruf e Keputusan Walikota Malang No.340 tahun 2004 tentang uraian tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas Pendidikan Kota Malang

upaya dalam lingkup ketenagaan berorientasi pada pengembangan kualitas profesional.

Untuk Guru Bantu yang ditugaskan oleh Departemen Agama, maka Departemen Agama sendiri yang melakukan pembinaan, termasuk juga masalah gaji. Bagi Guru-Guru yang masih berpendidikan SPG, baik guru PNS maupun Swasta, Dinas Pendidikan bekerjasama dengan Universitas Negeri Malang menyelenggarakan program penyetaraan D 2 dan S 1 bagi guru Sekolah Dasar dan Madrasah ibtidaiyah. Dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah, baik sekolah negeri maupun swasta, Dinas Pendidikan mengadakan pendidikan dan latihan bagi guru-guru mulai jenjang TK hingga SMA dan SMK dan mengikutkan guru-guru pada seminar dan lokakarya pengembangan pendidikan³⁸.

B. BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGHASILAN DAN JAMINAN SOSIAL

Penghasilan atau upah merupakan variabel utama penunjang kesejahteraan hidup guru. Untuk beberapa kategori pekerjaan, mendapatkan upah merupakan tujuan utama dari kerja. Meskipun tidak selamanya, dalam predikatnya yang sedikit mengandung ironi sebagai pahlawan tanpa tanda jasa, bagi guru uang bukanlah tujuan utama, tapi pengabdian dan kepedulian terhadap pendidikan.

Namun kondisi hidup yang terus-menerus berada dalam tingkat kesejahteraan yang rendah tentunya berpengaruh terhadap kualitas profesional seorang guru. Gaji yang rendah sangat tidak sepadan dengan tanggung jawab dan

³⁸ Berdasarkan hasil wawancara dengan staf bidang fungsional dan ketenagaan Dinas Pendidikan Kota Malang

beban yang ditanggung apalagi untuk sebuah pekerjaan yang dikategorikan sebagai sebuah profesi. Di mana seorang guru dipersyaratkan untuk memenuhi kualifikasi pendidikan tertentu, dan memiliki kewajiban untuk terus mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Tidak ada kesepakatan kerja yang dibuat antara guru dengan pihak yayasan dalam menentukan seberapa besar gaji yang diterima guru atau sistem perhitungan gaji seperti apa yang akan digunakan dalam hubungan kerja antara guru dengan yayasan, dan juga tidak ada kesepakatan kerja bersama yang dibuat antara guru-guru dengan pihak yayasan. Ketentuan mengenai besarnya gaji dan sistem perhitungan yang digunakan, ditentukan secara sepihak oleh pihak yayasan atau sekolah. Hal ini merupakan penyimpangan yang umum terjadi dalam hubungan kerja antara guru dan pihak yayasan. Hubungan kerja antara guru dan yayasan tidak lahir dari perjanjian kerja yang dibuat antara guru dan yayasan yang didasarkan atas prinsip kesepakatan antara kedua belah pihak. Surat pengangkatan guru yang dikeluarkan oleh badan pengurus yayasan atau kepala sekolah tidak mencerminkan isi sebuah perjanjian kerja yang substansinya meliputi hal-hal yang diatur dalam pasal 54 undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meski ketentuan pasal 41 ayat (1) huruf a undang-undang SISDIKNAS menetapkan bahwa guru berhak memperoleh penghasilan dan jaminan sosial yang pantas dan memadai, yaitu penghasilan yang mencerminkan martabat guru sebagai Pendidik yang profesional di atas kebutuhan hidup minimum (KHM), kebanyakan guru terutama yang berstatus sebagai guru tidak tetap yayasan digaji di bawah standar upah minimum kota Malang. Dari 32 responden yang mengisi Quisioner,

sebanyak 30 orang guru yang berstatus sebagai guru tidak tetap yayasan menjawab bahwa gaji yang diterima berada di bawah standar UMK Kota Malang.

Tidak ada ketentuan yang secara khusus mengatur mengenai standar minimum gaji guru, secara umum dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan maka ketentuan mengenai perlindungan upah tunduk pada ketentuan undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, di mana gaji yang diberikan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten atau Kota dan pemberian gaji harus sesuai dengan PP No.8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Ketentuan pasal 41 ayat (1) huruf a undang-undang SISDIKNAS menetapkan bahwa hak atas penghasilan bagi tenaga pendidik adalah penghasilan yang mencerminkan martabat guru sebagai Pendidik yang profesional di atas kebutuhan hidup minimum (KHM). Ketentuan ini dipertegas lagi dalam Undang-undang Guru dan Dosen pada pasal 14 ayat (1) huruf a di mana guru berhak untuk memperoleh penghasilan di atas KHM, penjelasan pasal ini menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan di atas KHM adalah pendapatan yang cukup untuk untuk memenuhni kebutuhan hidup guru dan keluarganya secara wajar, baik sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pasal 89 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan mempergunakan istilah Kebutuhan Hidup Layak (KHL), hal ini dijelaskan dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak yang menyebutkan bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik

dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Penjelasan pasal 89 ayat (4) undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tersebut merupakan peningkatan dari Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Sedangkan KHL adalah dasar penetapan dari Upah Minimum sebagaimana ditentukan dalam pasal 88 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.

Namun ketentuan pasal 14 ayat (1) huruf a Undang-undang Guru dan Dosen ini belum dapat diterapkan secara efektif karena belum ada peraturan pemerintah yang menjadi pedoman pelaksanaannya sebagaimana diamanatkan dalam dalam pasal 14 ayat (2) Undang-undang Guru dan Dosen.

Namun demikian, sebagian besar guru terutama yang berstatus Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap dan atau guru Honorer digaji di bawah standar Upah Minimum Kota Malang. Bahkan terdapat kemungkinan, meski guru tersebut mengajar lebih dari satu sekolah, gajinya tidak akan mencapai standar UMK Kota Malang. Guru tidak tetap atau honorer yang umumnya di gaji dengan hitungan per jam, dengan beban mengajar maksimal di bawah 40 jam pelajaran dalam satu minggu di satu sekolah.

Seluruh sekolah baik SD, SMP dan SMA di Yayasan Perguruan Sriwedari dan YTPH Wahid Hasyim membayarkan gaji kepada guru secara penuh setiap bulan dalam bentuk uang tunai, artinya sekolah atau yayasan tidak melakukan pemotongan terhadap gaji untuk tujuan-tujuan tertentu. Pemotongan terjadi sebagai perhitungan dengan upah jika guru berhutang karena pinjaman sejumlah uang kepada sekolah atau badan usaha sejenis koperasi simpan pinjam yang tidak

berbadan hukum yang diselenggarakan oleh Yayasan³⁹. Hal ini sesuai dengan ketentuan mengenai bentuk upah dan perhitungan dengan upah sebagaimana diatur dalam PP No.8 tahun 1981 tentang perlindungan upah.

Demikian pula dengan pembayaran gaji yang umumnya dibayarkan tepat pada waktunya, keterlambatan pembayaran gaji sangat jarang terjadi. Keterlambatan terjadi umumnya karena uang SPP yang belum dibayarkan oleh sebagian besar siswa, itu pun terjadi pada kondisi tertentu seperti libur panjang. Ketika terjadi keterlambatan tidak ada tambahan gaji sebagai kompensasi keterlambatan⁴⁰. Keterbatasan dana yang dialami oleh sekolah mengakibatkan ketentuan perlindungan upah terhadap keterlambatan pembayaran upah sebagaimana diatur dalam pasal 19 PP No.8 tahun 1981 tidak dapat diterapkan secara efektif. Sekolah juga tidak pernah mengenakan denda terhadap guru.

Besarnya gaji pada umumnya di setiap sekolah mengalami peningkatan untuk seluruh guru setiap tahun, begitu juga terdapat kenaikan tarif gaji per jam pelajaran, bagi guru yang digaji dengan sistem per jam.

Perlindungan terhadap penghasilan terutama dalam hal sistem perhitungan gaji, jenis, bentuk dan nominal tunjangan dan jaminan sosial bagi guru di sekolah swasta baik di yayasan Perguruan Sriwedari, YTPH Wahid Hasyim maupun YPUM dibedakan berdasarkan status kerja guru di sekolah tersebut. Bagi guru yang berada dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan, umumnya digolongkan dalam status :

³⁹ berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD, SMP dan SMA di Yayasan Perguruan Sriwedari dan Kepala Sekolah SD, SMP dan Wakil Kepala Sekolah SMA Wahid Hasyim

⁴⁰ berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD dan SMP Sriwedari dan SMP dan SMA Wahid Hasyim

1. Guru tetap Yayasan
2. Guru tidak Tetap Yayasan
3. Guru Honorer

Pada beberapa yayasan atau sekolah status guru tidak tetap yayasan dan guru honorer dijadikan satu status, sehingga praktis hanya ada dua status kerja guru yaitu guru tetap yayasan dan guru tidak tetap yayasan. Kedua status kerja ini dibedakan berdasarkan masa berlakunya surat pengangkatan guru.

Status kerja lainnya adalah status kerja bagi guru-guru yang ditugaskan oleh pemerintah untuk mengajar di sekolah swasta, yaitu guru PNS dengan status sebagai guru DPK dan guru bantu.

Meskipun terdapat perbedaan status kerja di antara guru-guru yang mengajar di sekolah swasta, namun Perbedaan status tidak serta merta membedakan tugas dan beban mengajar seorang guru, pada umumnya meskipun statusnya berbeda antara seorang guru dengan guru yang lainnya, setiap guru memiliki beban dan tanggung jawab mengajar dan mendidik yang sama.

Beberapa tunjangan dikhususkan bagi guru dengan status kerja tertentu sedangkan beberapa tunjangan lain diberikan kepada guru tanpa mempertimbangkan status kerjanya.

Setiap sekolah bahkan memiliki jenis, bentuk dan nominal tunjangan yang berbeda meskipun diselenggarakan oleh satu yayasan yang sama. Pihak yang berwenang menentukan jenis, bentuk dan nominal tunjangan bergantung kepada pembagian kewenangan antara badan pengurus yayasan dan sekolah. Badan pengurus Yayasan Sriwedari dan YPUM memiliki kewenangan dalam

menentukan jenis tunjangan, bentuk dan nominal tunjangan yang diberikan kepada guru. Namun, di Yayasan Perguruan Sriwedari pihak sekolah dapat memberikan jenis tunjangan tertentu yang tidak ditentukan dalam peraturan yayasan atas inisiatif kepala sekolah atau dewan pendidik dengan tetap memperhatikan kondisi keuangan sekolah. YTPi Wahid Hasyim memberikan kewenangan tersebut kepada kepala sekolah SD, SMP dan SMA untuk menentukan sendiri tentang jenis, bentuk dan nominal tunjangan sesuai dengan kemampuan dana yang dimiliki oleh masing-masing sekolah.

Secara khusus tunjangan guru diatur dalam undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu pada pasal 15 ayat 1, yaitu berupa tunjangan yang melekat pada gaji atau tunjangan keluarga, tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan maslahat tambahan. Namun belum ada peraturan pemerintah yang mengatur pelaksanaannya, sehingga belum bisa diterapkan secara efektif. Inisiatif untuk memberikan tunjangan lahir dari pihak yayasan dengan mengeluarkan peraturan yayasan tentang berbagai tunjangan, atau atas inisiatif kepala sekolah atas usulan dewan pendidik untuk meningkatkan kesejahteraan guru.

Namun pemberian tunjangan ini tidak diperjanjikan dalam perjanjian kerja antara guru dan yayasan. Hal ini merupakan penyimpangan terhadap ketentuan pasal 34 ayat (3) PP No.38 tahun 1992 tentang tenaga kependidikan yang menentukan bahwa :

“tenaga kependidikan yang bekerja pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat berhak memperoleh gaji dan tunjangan sesuai dengan perjanjian tertulis yang dibuat antara penyelenggara satuan pendidikan

dengan tenaga kependidikan yang bersangkutan atau sesuai dengan peraturan yang berlaku di satuan pendidikan yang bersangkutan”.

Dalam hal jaminan sosial, pasal 40 ayat (1) huruf a Undang-undang SISDIKNAS menyebutkan bahwa guru berhak atas penghasilan dan jaminan sosial yang pantas dan memadai yaitu antara lain jaminan kesehatan dan jaminan hari tua. Ketentuan tersebut di pertegas lagi dalam Undang-undang Guru dan Dosen pada pasal 14 ayat (1) huruf a di mana dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh jaminan kesejahteraan sosial. Namun, ketentuan ini belum berlaku efektif karena belum ada peraturan pemerintah yang mengatur pelaksanaannya. Dalam hubungan kerja antara guru dan yayasan, maka guru secara normatif berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana ditentukan dalam pasal 99 undang-undang Ketenagakerjaan.

Dari tiga yayasan yang dijadikan sampel penelitian ini, tidak ada yayasan yang mengikutsertakan guru pada program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan melalui PT. JAMSOSTEK sesuai dengan ketentuan Undang-undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal ini dikuatkan oleh jawaban responden dalam quisioner, 32 orang responden seluruhnya menjawab tidak diikuti oleh yayasan dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Keterbatasan dana sekolah dan prosedur yang tidak dapat dipenuhi oleh pihak yayasan maupun pihak sekolah merupakan hambatan utama terhadap hal ini⁴¹, sehingga Pasal 99 Undang-undang Ketenagakerjaan dan undang-undang Jamsostek tidak dapat diterapkan secara efektif pada yayasan yang

⁴¹ berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Sriwedari, SD, SMP dan SMA Wahid Hasyim

menyelenggarakan sekolah. Tidak ada sanksi yang diberikan kepada pihak yayasan atas penyimpangan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Jamsostek tersebut.

Namun setiap yayasan penyelenggara menyelenggarakan program tertentu sebagai bentuk jaminan sosial bagi guru yang berada dalam hubungan kerja dengan yayasan, khususnya guru tetap yayasan.

Kewenangan untuk memberikan jaminan sosial dan bentuk jaminan sosial yang diberikan sepenuhnya ditentukan oleh pihak yayasan, hal ini berlaku baik di yayasan Perguruan Sriwedari, YUPI Wahid Hasyim, maupun YPUM. Namun demikian, pendanaan penyelenggaraan jaminan sosial tetap dibebankan pada sekolah masing-masing. Pihak yayasan hanya menentukan program dan kebijakannya dalam hal jaminan sosial dan memberikan pengaturan secara umum.

Berikut ini akan diuraikan bentuk perlindungan hukum terhadap penghasilan dan jaminan sosial guru sekolah swasta berdasarkan status kerja guru di sekolah atau yayasan. Status kerja guru di sekolah swasta terbagi ke dalam beberapa status, yaitu :

1. Guru DPK

Guru DPK adalah guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkedudukan sebagai pegawai Departemen atau Dinas Pendidikan atau Departemen Agama yang ditugaskan secara penuh untuk mengajar di sekolah swasta. Guru DPK termasuk dalam kategori Guru Tetap di sekolah. Guru DPK diangkat berdasarkan surat penugasan dari Departemen atau Dinas tertentu dan penempatannya di

sekolah swasta tertentu dilakukan dengan persetujuan Ketua Badan Pengurus Yayasan penyelenggara sekolah swasta tersebut atau oleh Kepala Sekolah.

Penugasan ini didasarkan atas Pasal 10 ayat (3) PP No.38 tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan di mana disebutkan bahwa Pemerintah dapat memberi bantuan Kepada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dengan meperbantukan dan/atau mempekerjakan tenaga pendidik dan/atau membina tenaga pendidik.

Sebagai PNS, guru DPK terikat pada peraturan perundang-undang tentang Kepegawaian dan administrasi kepegawaiannya diatur oleh Badan Administrasi Kepegawaian Negara di bawah Departemen Pendayagunaan Aparatur Negara. Masalah penggajiannya di atur oleh Direktorat Jenderal Anggaran pada Departemen Keuangan Negara.

Sebagai guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, Jaminan Sosial bagi guru DPK di sekolah swasta tetap diselenggarakan oleh pemerintah melalui Program Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) yang dibentuk berdasarkan PP No.26 tahun 1981 yang kelola oleh PT. TASPEN dan program Asuransi Kesehatan (ASKES) yang dibentuk berdasarkan PP No.69 tahun 1981 yang dikelola oleh PT.ASKES.

Guru DPK memiliki beban mengajar maksimal sebanyak 18 hingga 20 jam mengajar dalam seminggu⁴², apabila guru DPK diberi tugas mengajar oleh Kepala Sekolah lebih dari 18 jam mengajar, maka umumnya pihak sekolah akan memberikan tunjangan Kelebihan Jam Mengajar (KJM) yang dihitung dengan

⁴² berdasarkan hasil wawancara dengan guru DPK di SMA Sriwedari dan di SMA Wahid Hasyim

sistem per jam dengan tarif gaji per jam yang sudah ditentukan oleh pihak sekolah. sehingga besarnya tunjangan KJM dihitung dengan mengkalikan jumlah kelebihan jam mengajar dengan tarif gaji per jam yang berlaku di Sekolah. Ketentuan ini berlaku baik di Yayasan Perguruan Sriwedari, YTPi Wahid Hasyim maupun di YPUM.

Guru DPK juga diberi kesempatan oleh sekolah tempat di mana ia ditugaskan, untuk mengajar di sekolah lain demi menambah penghasilannya. Sehingga di sekolah lain ia bisa jadi memiliki status kerja yang berbeda.

Meski bukan merupakan Guru yang diangkat oleh Yayasan, guru DPK dapat menduduki jabatan struktural dalam sekolah swasta, bahkan menduduki jabatan Kepala Sekolah. Untuk setiap jabatan yang dipegangnya guru mendapat tunjangan jabatan dari pihak sekolah.

Yayasan Perguruan Sriwedari memberikan pengaturan khusus mengenai guru DPK dalam hal gaji, di mana jika gaji guru DPK dari pemerintah lebih besar dari gaji yang berlaku bagi guru tetap yayasan di Yayasan Perguruan Sriwedari untuk grade, skala dan masa kerja yang setara dengan guru DPK tersebut, maka guru DPK tersebut berhak menerima 25 % dari perhitungan gaji guru tetap yayasan sesuai grade dan skala gaji yang berlaku di yayasan Perguruan Sriwedari. Jika gaji guru DPK lebih rendah dari gaji guru tetap yayasan dengan grade dan skala maka guru DPK berhak mendapatkan gaji dari Yayasan sebesar selisih gaji tersebut⁴³.

⁴³ Peraturan yayasan Perguruan Sriwedari No.001 tahun 1996

YPUM memberikan insentif khusus bagi guru DPK sesuai dengan kemampuan sekolah yang diselenggarakannya dengan nominal maksimal sebesar Rp.60.000,- rupiah per bulan. Berbagai insentif atau tunjangan diberikan oleh pihak yayasan atas sekolah terhadap guru dengan status DPK merupakan inisiatif pihak yayasan atau sekolah sebagai bentuk penghargaan atas pelaksanaan tugas profesionalnya disekolah tersebut, namun tidak ada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang mewajibkan pihak yayasan untuk memberikan insentif atau tunjangan khusus kepada guru DPK⁴⁴.

2. Guru Bantu

Guru bantu adalah guru Non-PNS yang diangkat oleh Menteri Pendidikan Nasional yang berkedudukan sebagai pegawai Departemen Pendidikan Nasional yang ditugaskan secara penuh pada sekolah. Program Guru bantu diadakan untuk memenuhi kebutuhan guru bagi sekolah Negeri maupun Swasta⁴⁵. Untuk beberapa sekolah yang memiliki ciri khas Islam, Departemen Agama juga mengangkat guru bantu yang ditugaskan untuk mengajar di Madrasah yang diselenggarakan oleh Departemen Agama atau di sekolah/madrasah swasta untuk mengajar pelajaran agama⁴⁶. Menteri memberikan kuasa kepada Bupati atau Walikota dan Kepala Dinas Pendidikan di Kabupaten atau Kota untuk menandatangani surat perjanjian kerja dengan pihak guru yang diangkat menjadi guru bantu⁴⁷.

⁴⁴ Keputusan Ketua Badan Pengurus YPUM No.044/KEP/J36.24/KP/2004 tentang Pedoman Kepegawaian mengenai Status, Pengangkatan dan Pengahsilan Guru Serta Pegawai Administrasi di Lingkungan Sekolah Laboratorium UM

⁴⁵ pasal 2 dan 3 KEPMENDIKNAS No.034/U/2005 tentang Guru Bantu.

⁴⁶ Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMA Wahid Hasyim.

⁴⁷ pasal 14 ayat (2) KEPEMENDIKNAS No.034/U/2005 tentang Guru Bantu.

Guru bantu diangkat berdasarkan perjanjian kerja dengan Bupati/Walikota atau Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota selama waktu tertentu sedangkan gaji atau honorarium diberikan oleh pemerintah yang dialokasikan melalui APBN dalam nominal yang sudah ditentukan dalam surat perjanjian kerja.

Dalam ruang lingkup Departemen Pendidikan Nasional, program guru bantu ini dituangkan dan didasarkan atas keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.034/U/2003 tentang Guru Bantu. Berdasarkan Lampiran I Keputusan Menteri tersebut, tentang contoh surat perjanjian kerja guru bantu, disebutkan dalam salah satu klausulanya tentang besarnya nominal gaji per bulan sebelum dipotong PPh yaitu sebesar Rp.460.000,- per bulan. Saat ini nominal tersebut mengalami kenaikan hingga Rp.500.000,- rupiah per bulan⁴⁸.

Besarnya gaji tersebut ditentukan berdasarkan alokasi dana yang dianggarkan dalam APBN, besarnya gaji tidak ditentukan berdasarkan kualifikasi dan pengalaman kerja guru dalam mengajar sebelum diangkat menjadi guru bantu. Meski penempatan guru bantu di sekolah-sekolah pada jenjang yang berbeda ditentukan berdasarkan kualifikasi pendidikan guru, namun kualifikasi tampaknya tidak menjadi penentu dalam besarnya gaji yang diberikan oleh pemerintah. Besarnya gaji guru tersebut juga tidak disesuaikan dengan tingkat penghasilan di atas KHM sebagaimana diamanatkan dalam pasal 40 ayat (1) huruf a Undang-undang SISDIKNAS dan pasal 14 ayat (1) huruf a Undang-undang Guru dan Dosen. Selama ini gaji yang diberikan kepada guru bantu lebih rendah dibandingkan dengan Upah Minimum Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa

⁴⁸ Berdasarkan hasil wawancara dengan guru bantu di SMA Wahid Hasyim

pemerintah pun belum bisa memberikan gaji kepada guru yang diangkat oleh pemerintah dengan gaji yang mencerminkan penghargaan atas profesi guru atas dasar prinsip profesionalitas.

Dalam KEPMENDIKNAS tentang Guru Bantu, disebutkan bahwa guru bantu berhak untuk memperoleh honorarium, cuti berdasarkan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan dan perlindungan hukum. Namun tidak terdapat ketentuan tentang jaminan sosial apa yang diberikan kepada Guru Bantu dalam menjalankan perjanjian kerja yang dibuatnya dengan Bupati/Walikota atau Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Dalam prakteknya juga tidak ada jaminan sosial yang diberikan oleh pihak kepada guru bantu kepada guru bantu⁴⁹.

Karena hubungan hukumnya lahir di atas perjanjian kerja dan tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan maka seharusnya pihak pemberi kerja, dalam hal ini adalah Bupati/Walikota atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota, wajib mengikutsertakan guru bantu dalam program jaminan sosial tenaga kerja, sesuai dengan ketentuan undang-undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Namun pada kenyataannya, tidak ada jaminan sosial yang diberikan oleh pemerintah terhadap guru bantu. Sekolah atau Yayasan tempat di mana guru bantu di tugaskan juga tidak memberikan jaminan sosial dalam bentuk apapun kepada guru bantu.

Tidak ada ketentuan dalam KEPMENDIKNAS tentang guru bantu mengenai beban maksimal mengajar seorang guru bantu di sekolah di mana ia ditugaskan. Guru bantu secara langsung ditugaskan kepada sekolah, sehingga persetujuan

⁴⁹ berdasarkan hasil wawancara dengan guru bantu di SMA Wahid Hasyim

penempatannya di sekolah swasta di berikan oleh pihak kepala sekolah. Selain mendapatkan gaji yang dialokasikan dalam APBN, pihak sekolah di SMP pada Yayasan Perguruan Sriwedari serta SMP dan SMA di YUPI Wahid Hasyim juga memberikan gaji tambahan kepada guru bantu dengan menggunakan sistem gaji per jam pelajaran. Di mana jumlah beban mengajar guru bantu dalam satu minggu akan dikalikan dengan tarif gaji per jam pelajaran yang berlaku di sekolah yang bersangkutan.

Tidak ada tunjangan yang secara khusus diberikan kepada guru bantu oleh pihak Yayasan maupun Sekolah, seperti halnya yang diberikan kepada guru DPK. Hal ini terjadi baik di Yayasan Perguruan Sriwedari, YUPI Wahid Hasyim maupun YPUM.

3. Guru Tetap Yayasan

Guru Tetap Yayasan adalah guru yang diangkat sebagai guru tetap berdasarkan Surat Keputusan dari Ketua Badan Pengurus Yayasan sebagai penyelenggara sekolah. Guru tetap Yayasan diangkat setelah melewati tahapan seleksi penerimaan guru yang diselenggarakan oleh Yayasan dan dilaksanakan oleh kepala sekolah. Beberapa Yayasan mengangkat guru tetap yayasan berdasarkan pertimbangan loyalitas, pengabdian, kontribusi bagi kemajuan sekolah, dan masa kerja di sekolah minimal 2 tahun sebagai guru tidak tetap. Namun banyak guru tidak tetap yang telah mengajar lebih dari 10 tahun belum juga di angkat menjadi guru tetap Yayasan. Calon-calon guru tetap yayasan biasanya merupakan guru-guru dengan status guru tidak tetap yang dipromosikan oleh kepala sekolah, artinya yayasan mengangkat guru tetap yayasan bukan dari

pelamar namun dari guru-guru yang sudah mengajar selama beberapa tahun di sekolah yang diselenggarakan oleh yayasan tersebut, minimal adalah 2 tahun sebagai guru tidak tetap. Yayasan memiliki kewenangan penuh dalam pengangkatan guru tetap yayasan, dengan usulan atau rekomendasi guru dari kepala sekolah.

Yayasan mengangkat guru tetap berdasarkan atas kebutuhan atau perubahan formasi dan kemampuan finansial sekolah untuk mengangkat seorang guru tetap. Pertimbangan ini menentukan karena yayasan memberikan kelebihan terutama dalam hal gaji dan mekanisme penghitungannya, tunjangan, serta jaminan sosial bagi guru-guru yang diangkat menjadi guru tetap yayasan. Mekanisme pengangkatan ini beserta persyaratannya dituangkan dalam peraturan yayasan baik di yayasan Perguruan Sriwedari, YTPi Wahid Hasyim maupun YPUM. Nominal gaji pokok dan sistem perhitungannya tidak dicantumkan dalam surat pengangkatan guru, namun umumnya di atur dalam peraturan yayasan yang secara khusus mengatur tentang kedua hal tersebut.

Di sekolah-sekolah swasta pada umumnya, alokasi gaji dalam Rencana Anggaran Belanja Sekolah (RAPBS) untuk pos pengeluaran gaji guru tetap yayasan mendapatkan prosentase gaji paling besar dalam pos pengeluaran gaji dan honorarium, meskipun jumlah guru tetap Yayasan lebih sedikit dibandingkan guru tidak tetap atau guru honorer. Meski Yayasan memiliki ketentuan tentang mekanisme pengangkatan Guru Tetap Yayasan, namun tidak seluruh sekolah swasta melakukan pengangkatan guru tetap yayasan secara berkala, beberapa sekolah dalam lima tahun terakhir tidak mengangkat guru tetap, bahkan salah satu

sekolah tidak memiliki guru tetap sama sekali, atau hanya memiliki satu atau dua orang guru tetap Yayasan.

Guru tetap yayasan yang mengajar di sekolah-sekolah yang diselenggarakan oleh Yayasan Perguruan Sriwedari dan YPUM digaji dengan sistem gaji per bulan.

Guru tetap yayasan di SD Islam Wahid Hasyim yang diselenggarakan YTPi Wahid Hasyim digaji dengan menggunakan sistem perhitungan gaji per bulan, hal ini dimungkinkan karena hampir seluruh guru berstatus sebagai Guru Tetap Yayasan dan keuangan sekolah ditangani secara langsung oleh pihak yayasan. Namun, Guru tetap Yayasan di SMP dan SMA Wahid Hasyim digaji dengan mempergunakan sistem gaji per jam.

Sistem perhitungan gaji per bulan adalah sistem penggajian di mana guru digaji setiap bulan dalam jumlah nominal tertentu, tanpa memperhitungkan jumlah jam mengajar yang dibebankan kepada guru tersebut.

Untuk memperhitungkan besarnya gaji per bulan, setiap yayasan memiliki sistem perhitungan sendiri, berdasarkan kebijakan yang diambil dan diberlakukan bagi guru tetap yayasan yang mengajar di sekolah yang diselenggarakan oleh yayasan yang bersangkutan.

Yayasan Sriwedari menggunakan rumusan perhitungan gaji per bulan sebagai berikut ⁵⁰:

$$GP = NGP \times T$$

⁵⁰ Peraturan Yayasan Perguruan Sriwedari Malang No.001 Tahun 1996

GP = Gaji Pokok

NGP = Nilai Gaji Pokok yang di dasarkan pada grade dan skala yang sudah di tentukan oleh yayasan

Tarif = Tarif Gaji yang disesuaikan dengan kondisi dan likuiditas yayasan, tarif gaji tiap jenjang baik SD, SMP dan SMA berbeda-beda sesuai dengan kondisi keuangan sekolah. Tarif bisa berubah tiap tahun, berdasarkan besar kecilnya dana yang terkumpul dari SPP yang dibayarkan oleh seluruh siswa.

Perbedaan Nilai Gaji Pokok dalam grade dan skala yang telah ditentukan oleh yayasan untuk setiap guru ditentukan oleh perbedaan kualifikasi pendidikan dan masa kerja guru. Pihak Yayasan Perguruan Sriwedari telah menyusun struktur dan skala gaji dalam daftar yang telah dibuat untuk guru berdasarkan kualifikasi dan masa kerja hingga 71 tahun masa kerja. Perbedaan pada variabel Nilai Gaji Pokok dan Tarif gaji dalam rumus yang digunakan dalam perhitungan gaji per bulan untuk Guru Tetap Yayasan di Yayasan Perguruan Sriwedari menyebabkan berbedanya nominal gaji yang diterima.

Berdasarkan perhitungan dengan rumus di atas, nominal gaji pokok guru tetap yayasan pada jenjang SD, SMP dan SMA di Yayasan Sriwedari untuk golongan dan grade II c dan II d serta III a dan III b dalam masa kerja antara 6 hingga 20 tahun, berada dalam rentangan antara Rp.157.740,- hingga Rp.477.420,- setiap bulan⁵¹. Hal ini menunjukkan bahwa gaji guru tetap yayasan di sekolah yang diselenggarakan oleh Yayasan Perguruan Sriwedari digaji dibawah standar

⁵¹ diolah dari lampiran tentang nominal gaji berdasarkan grade, skala, dan masa kerja guru pada Peraturan Yayasan Perguruan Sriwedari Malang No.001 tahun 1996.

minimum upah (UMK) di Kota Malang, bahkan untuk guru dengan masa kerja 20 tahun, terutama untuk guru dengan kualifikasi pendidikan Diploma atau SPG.

Kondisi tersebut juga terjadi pada guru tetap yayasan di YTPI Wahid Hasyim untuk jenjang SD, perhitungan gaji per bulan ditentukan secara langsung oleh yayasan berdasarkan kondisi keuangan sekolah. Besarnya gaji yang diberikan berkisar antara Rp.200.000 hingga Rp.450.000,- per bulan. Besarnya gaji antara tiap guru dibedakan berdasarkan kualifikasi pendidikan guru masing dan masa kerja guru di sekolah, namun semua ini ditentukan oleh pihak yayasan dan tidak ada struktur dan skala gaji yang dibuat oleh pihak yayasan dalam hal ini⁵².

YPUM menggunakan skala gaji pokok Pegawai Negeri Sipil sebagai standar perhitungan gaji per bulan, dengan ketentuan bahwa gaji Guru Tetap Yayasan maksimal adalah 75 % dari nilai gaji pokok Pegawai Negeri Sipil untuk golongan kepangkatan yang sederajat dan masa kerja tertentu seperti yang telah ditentukan oleh Departemen Keuangan Republik Indonesia dalam daftar yang diedarkan oleh Dirjen Anggaran Departemen Keuangan Republik Indonesia.

Berdasarkan Surat Edaran Dirjen Anggaran No.34/A/2003 tentang Pembayaran Gaji Pokok Baru Pegawai Negeri Sipil yang dijadikan dasar acuan pembayaran gaji guru tetap Yayasan di YPUM berdasarkan Keputusan Ketua Badan Pengurus YPUM No.026/J36.24/KU/2003 tentang Penggajian Tenaga Tetap YPUM, besaran maksimal gaji pokok Guru Tetap Yayasan di YPUM yang sederajat dengan untuk golongan II c, II d, III a dan III b PNS untuk masa kerja antara 0 sampai dengan 20 tahun seperti dalam tabel di bawah ini :

⁵² berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Islam Wahid Hasyim

Tabel 2.

Gaji Guru Tetap Yayasan di YPUM

Golongan	Masa Kerja Antara 0 – 20 tahun
II C	Rp.611.250,- hingga Rp.730.725,-
II D	Rp.637.125,- hingga Rp.761.175,-
III A	Rp.679.050,- hingga Rp.848.100,-
III B	Rp.707.775,- hingga Rp.883.956,-

Sumber : diolah dari Surat Keputusan Ketua Badan Pengurus YPUM No.026/J36.24/KU/2003 tentang Penggajian Tenaga Tetap YPUM

Besaran gaji dalam rentangan seperti dalam tabel di atas adalah besaran gaji pokok maksimal, yaitu 75 % dari gaji pokok PNS, namun dalam penerapannya tetap disesuaikan dengan kondisi keuangan sekolah di lingkungan YPUM.

Besarnya gaji yang diberikan oleh yayasan kepada guru tetap yayasan tidak ditentukan oleh besar kecilnya biaya hidup yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan berdasarkan standar Kebutuhan Hidup Layak atau Upah Minimum yang ditentukan oleh pemerintah. Besarnya gaji yang ditentukan oleh yayasan sepenuhnya didasarkan atas kondisi keuangan sekolah. Uraian di atas menunjukkan bahwa guru tetap yayasan digaji dibawah standar Upah Minimum Kota Malang yakni sebesar Rp.681.000,- per bulan. Hanya guru tetap yayasan yang diangkat oleh YPUM yang digaji di atas standar UMK, namun untuk guru dengan masa kerja 20 tahun. Hal ini menyimpang dari ketentuan pasal 90 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan di mana pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Selain itu, nominal gaji yang rendah menunjukkan bahwa gaji guru tidak ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan tidak mencerminkan martabat guru sebagai pendidik profesional

sebagaimana dimaksud dalam pengertian penghasilan yang diatur dalam pasal 1 angka 16 Undang-undang Guru dan Dosen.

Sistem perhitungan gaji per bulan umumnya digunakan untuk guru dengan status sebagai guru tetap Yayasan. Selain perhitungan gaji dengan sistem per bulan, guru tetap yayasan juga mendapatkan beberapa tunjangan khusus, di Yayasan Perguruan Sriwedari guru tetap yayasan yang mengajar lebih dari 24 jam dalam seminggu mendapat tunjangan Kelebihan Jam Mengajar (KJM).

Selain KJM, Yayasan Perguruan Sriwedari memberikan tunjangan keluarga kepada guru tetap Yayasan dengan ketentuan bahwa tunjangan ini diberikan kepada istri/suami dan anak yang syah dari guru tetap yayasan Sriwedari. Untuk anak paling banyak 2 orang, belum berusia 21 tahun belum menikah, belum bekerja, dan terdaftar. Tunjangan istri/suami yang syah diberikan sebesar 5 % dari gaji pokok, dan tunjangan anak diberikan sebesar 2 % per anak dari gaji pokok⁵³.

Yayasan Perguruan Sriwedari dan SD Islam Wahid Hasyim juga memberikan tunjangan bahan makanan pokok berupa sembako kepada guru tetap yayasan, tunjangan jenis dan bentuk seperti ini diberikan setiap bulan dalam jumlah tertentu. Tunjangan ini diberikan atas inisiatif pihak sekolah, meski tidak ada pengaturan dalam peraturan di kedua Yayasan tersebut. Pemberian tunjangan di kedua yayasan tersebut tidak dibedakan berdasarkan kualifikasi dan masa kerja guru tetap yayasan, seluruh guru tetap yayasan mendapatkan tunjangan yang sama. Tunjangan-tunjangan ini tampaknya tidak menambah kesejahteraan guru

⁵³ Peraturan Yayasan Sriwedari No.001 tahun 1996

secara signifikan, hanya sebagai bentuk kepedulian pihak yayasan terhadap tingkat gaji guru yang mampu diberikan oleh yayasan.

Dalam hal jaminan sosial, baik Yayasan Perguruan Sriwedari, YTPi Wahid Hasyim maupun YPUM tidak mengikutsertakan guru tetap yayasan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Berbagai hambatan yang dihadapi pihak sekolah maupun yayasan menyebabkan yayasan tidak mampu memberikan jaminan sosial bagi guru melalui program jamsostek. Hambatan utama adalah masalah pendanaan dan prosedur Jamsostek yang tidak mampu untuk dipenuhi oleh sekolah. Tidak ada pengawasan maupun sanksi atas rendahnya kesejahteraan guru dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan, meskipun hal ini banyak menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Belum ada Peraturan Pemerintah yang mengatur lebih lanjut mengenai bentuk jaminan kesejahteraan sosial yang menjadi hak guru sebagaimana di amanatkan dalam pasal 14 ayat (1) huruf a Undang-undang Guru dan Dosen. PP No.38 tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan pada pasal 36 hanya menyebutkan bahwa tenaga kependidikan berhak memperoleh pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagi guru tetap yayasan, setiap yayasan mengambil kebijakan tertentu sebagai bentuk jaminan sosial. Namun demikian, bentuk jaminan sosial yang diberikan adalah semacam jaminan pensiun yang diberikan oleh yayasan hanya kepada guru dengan status sebagai guru tetap yayasan. Sebagai alternatif lain,

beberapa yayasan mengikutsertakan guru tetap yayasan pada program Asuransi Jiwa.

Yayasan Sriwedari menyelenggarakan program Asuransi Pensiun bagi Guru Tetap Yayasan yang telah bekerja minimal selama 5 tahun dengan status sebagai guru tetap yayasan. Program ini adalah hak guru tetap yayasan dan sifatnya adalah fakultatif. Jika guru mengikuti program Asuransi Pensiun, maka ia berhak menerima bantuan sebesar 50 % premi per bulan yang ditentukan oleh Ketua Badan Pengurus Yayasan Sriwedari, sedangkan 50 % premi dibayarkan oleh guru yang bersangkutan. Program ini dikelola oleh perusahaan Asuransi Jiwa Sraya. Dana ini dapat diambil setelah guru tetap yayasan tersebut telah purna tugas karena memasuki usia pensiun.

Bagi guru tetap yayasan yang mengajar pada jenjang SMP dan SMA di YUPI Wahid Hasyim, pihak yayasan mengikutsertakan seluruh guru tetap yayasan dalam program Asuransi Jiwa yang diselenggarakan melalui perusahaan asuransi Bumi Putera. Seluruh premi asuransi dibebankan kepada setiap sekolah yang dibayarkan setiap bulan dalam jenis asuransi berupa asuransi sejumlah uang. Bagi guru tetap yayasan di SD Islam Wahid Hasyim, karena kondisi keuangan sekolah yang tidak memadai, tidak diikutsertakan dalam program ini. Sehingga tidak ada jaminan hari tua bagi guru tetap yayasan di SD Islam Wahid Hasyim.

Di YPUM guru tetap yayasan diikutkan dalam program Dana Pensiun yang dituangkan dalam Keputusan Ketua badan Pengurus YPUM No.062/J36.24/KU/2003 tentang Peraturan Dana Pensiun. Dana pensiun ini dibebankan pada Dana Jaminan Hari Tua masing-masing sekolah di lingkungan

YPUM. Dana pensiun ini dikelola melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Bank BNI dengan jumlah iuran Rp. 25.000 setiap bulan. Dana ini dikelola dengan mekanisme tabungan. Pengambilan dana pensiun hanya dapat dilakukan apabila guru tetap yayasan yang bersangkutan telah dinyatakan purna tugas berdasarkan SK Pensiun Ketua Badan Pengurus YPUM. YPUM menentukan batas usia pensiun guru tetap yayasan sama dengan batas usia pensiun PNS.

Bentuk jaminan sosial yang diberikan oleh yayasan sebagaimana diuraikan di atas, terutama jaminan sejenis jaminan pensiun, minimal telah memenuhi ketentuan pasal 40 ayat (1) huruf a Undang-undang SISDIKNAS yang menetapkan bahwa guru berhak atas penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, yang dimaksud dengan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai antara lain adalah jaminan kesehatan dan jaminan hari tua. Namun jaminan sosial tenaga kerja sebagai jaminan sosial yang wajib diberikan kepada setiap guru dalam hubungan kerja dengan pihak yayasan sebagaimana diatur dalam Undang-undang No.3 tahun 1992 tidak diberikan oleh pihak Yayasan. Seluruh bentuk jaminan sosial yang diselenggarakan secara mandiri oleh pihak yayasan disesuaikan dengan kemampuan keuangan sekolah masing-masing.

Namun demikian, tidak ada jaminan kesehatan yang diberikan secara khusus kepada guru tetap yayasan baik di Yayasan Perguruan Sriwedari, YTPi Wahid Hasyim maupun di YPUM. Hal ini menunjukkan bahwa untuk guru tetap yayasan, jaminan sosial diberikan dalam tingkat yang minim.

4. Guru Tidak Tetap Yayasan

Guru tidak tetap yayasan adalah guru yang diangkat oleh Ketua Badan Pengurus Yayasan dengan status tidak tetap, masa kerja guru tidak tetap yayasan umumnya adalah 1 sampai 2 tahun, jika masa kerjanya telah selesai Pengurus Yayasan dapat mengangkat kembali untuk masa kerja berikutnya. Guru tidak tetap dapat direkomendasikan oleh kepala sekolah kepada pihak yayasan untuk diangkat menjadi guru tetap yayasan. YTPH Wahid Hasyim memberikan kewenangan penuh kepada kepala sekolah SMA untuk mengangkat Guru tidak tetap yayasan, dalam kerangka otonomi sekolah⁵⁴. Pada beberapa yayasan, tidak ada peraturan yayasan yang secara khusus mengatur mekanisme pengangkatan, syarat-syarat dan pemberhentiannya, peraturan mengenai itu dibuat oleh pihak sekolah, terutama oleh Kepala Sekolah dan Wakilnya.

Setelah menjalani masa kerja selama satu hingga dua tahun, dapat diangkat menjadi guru tetap jika yayasan memiliki kemampuan dana untuk itu. Jika tidak, maka statusnya sebagai guru tidak tetap akan diperpanjang kembali untuk masa kerja berikutnya. Namun demikian, di Yayasan Perguruan Sriwedari dan YTPH Wahid Hasyim, tidak ada pengangkatan guru tetap yayasan secara berkala, sehingga sebanyak 30 orang atau 93,7% responden mengajar di sekolah lebih dari 2 tahun bahkan banyak masa kerjanya lebih dari 10 tahun di sekolah yang bersangkutan, masih berstatus sebagai guru tidak tetap yayasan.

Berikut ini adalah tabel tentang masa kerja responden yang berstatus sebagai guru tidak tetap yayasan :

⁵⁴ Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMA Wahid Hasyim, Kepala Sekolah SD dan SMP Sriwedari.

Tabel 3.

Masa Kerja Responden Sebagai Guru Tidak Tetap Yayasan

Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
< 1 tahun	2	6,7 %
1 – 5 tahun	8	26,6 %
5 – 10 tahun	6	20 %
10 tahun <	14	46,7 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data Primer Desember 2005 – Februari 2006

Dari tabel di atas sebanyak 46,7 % responden mengajar lebih dari 10 tahun dan masih berstatus sebagai guru tidak tetap yayasan, dan hanya 2 orang atau sekitar 6,7 % responden yang memiliki masa kerja masih dibawah satu tahun,

Yayasan Perguruan Sriwedari dan YTPi Wahid Hasyim mempersamakan status ini juga dengan status guru honorer. Atau kedua istilah tersebut digunakan secara bergantian untuk menyebut satu status kerja yang sama, yaitu guru yang diangkat oleh yayasan atau kepala sekolah untuk jangka waktu tertentu, jadi guru tidak tetap yayasan di Yayasan Perguruan Sriwedari dan YTPi Wahid Hasyim sama statusnya dengan guru honorer.

Guru tidak tetap yayasan yang dipersamakan dengan status guru honorer di sekolah-sekolah yang diselenggarakan oleh Yayasan Perguruan Sriwedari dan YTPi Wahid Hasyim di gaji dengan sistem gaji per jam. Sebanyak 30 orang atau sebanyak 93,7% responden yang berstatus sebagai guru tidak tetap yayasan menjawab bahwa gaji mereka dihitung dengan sistem gaji per jam.

Sistem perhitungan gaji per jam merupakan sistem penggajian di mana gaji pokok guru dihitung berdasarkan jumlah beban jam mengajar yang ditugaskan kepada guru tersebut dalam satu minggu, kemudian dikalikan tarif gaji per jam

pelajaran yang berlaku di sekolah yang bersangkutan. Dalam penghitungan gaji dengan sistem per jam, kualifikasi pendidikan guru tidak diperhitungkan, hal ini menentukan bahwa perhitungan seperti ini tidak mencerminkan penghargaan terhadap profesionalitas guru. Besarnya perhitungan gaji per jam ditentukan oleh Kepala Sekolah dengan mempertimbangkan jam belajar efektif selama satu tahun, beban belajar sesuai kurikulum pada mata pelajaran tertentu dengan kondisi keuangan sekolah.

Rumusannya sistem gaji per jam secara umum adalah :

$$\text{Gaji Guru} = \text{Beban jam mengajar (dalam satu minggu)} \times \text{Tarif gaji /jam}$$

Rumusan ini berlaku di Yayasan Sriwedari, YTPi Wahid Hasyim maupun YPUM. Pembagian tugas atau beban mengajar seorang guru ditetapkan oleh kepala sekolah berdasarkan beban belajar pada kurikulum yang berlaku untuk mata pelajaran yang diajarkan oleh guru tersebut. Sehingga beban mengajar guru adalah sesuai dengan jumlah beban belajar pada mata pelajaran yang ia ajarkan, dan ditentukan oleh jumlah kelas di mana guru tersebut mendapatkan jam mengajar. Jika beban mengajar berdasarkan beban belajar dan jumlah kelas yang banyak diperkirakan tidak efektif untuk dibebankan kepada satu orang guru, maka kepala sekolah akan menugaskan kepada beberapa orang guru yang mengajar pada mata pelajaran yang sama.

Beban mengajar yang dijadikan perhitungan untuk gaji pokok selama satu bulan adalah beban jam mengajar dalam satu minggu, sedangkan tiga minggu

lainnya tidak diperhitungkan atau dianggap sebagai kerja bakti⁵⁵. Sistem perhitungan seperti ini tidak ditentukan oleh kualifikasi pendidikan guru atau masa kerja guru yang bersangkutan, sehingga tidak mencerminkan sebagai penghasilan yang didasarkan atas prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan tidak mencerminkan martabat guru sebagai pendidik profesional sebagaimana ditentukan dalam pasal 1 angka 16 Undang-undang Guru dan Dosen.

Tarif untuk satu jam pelajaran ditentukan oleh pihak sekolah berdasarkan keputusan kepala sekolah, biasanya diputuskan dalam rapat dewan pendidik atau rapat antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah atau kepala urusan bidang kurikulum, dan bendahara sekolah, dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan sekolah. Pengurus yayasan tidak ikut menentukan, hanya memberikan persetujuan dan mengontrol pelaksanaannya.

Di bawah ini adalah data tentang tarif gaji per jam yang berlaku di yayasan Sriwedari, YTPi Wahid Hasyim dan YPUM :

Tabel 4.

Tarif Gaji Per Jam Pelajaran

Yayasan Penyelenggara	Tarif Per Jam Pelajaran		
	SD	SMP	SMA
Yayasan Sriwedari	Rp.7.500,-	Rp.13.000,-	Rp. 5.500,-
YTPi Wahid Hasyim	--	Rp.10.000,-	Rp.12.500,-
YPUM	--	Rp.13.000,-	Rp.22.500,-

Sumber : Data Primer bulan Desember 2005 – Februari 2006, dan diolah dari RAPBS SD, SMP dan SMA Lab. UM tahun anggaran 2005-2006.

Berdasarkan data di atas, tarif gaji per jam tidaklah sama antara yayasan satu dengan lainnya, bahkan berbeda di setiap sekolah meskipun diselenggarakan oleh

⁵⁵ Darmaningtyas, *Kesejahteraan Guru, Masalah Klasik Pendidikan Kita*, Kamis 01 Mei 2003, www.kompas.co.id.

satu yayasan penyelenggara yang sama, hal ini karena besarnya tarif gaji per jam ditentukan berdasarkan kondisi finansial sekolah yang bersangkutan yang ditentukan oleh besaran SPP yang dibayarkan oleh setiap siswa dan jumlah siswa secara keseluruhan di sekolah tersebut, jadi bukan berdasarkan kondisi keuangan yayasan.

Berdasarkan sistem ini, besarnya gaji pokok seorang guru dalam satu bulan ditentukan oleh jumlah beban mengajar yang ditugaskan kepadanya dalam satu minggu. Di bawah ini tabel data tentang jumlah beban mengajar responden.

Tabel 5.
Beban Mengajar Responden dalam Satu Minggu

Beban Jam Mengajar	Penyelenggara					
	Y P Sriwedari			YTPI Wahid Hasyim		
	SD	SMP	SMA	SD	SMP	SMA
1 – 10 jam	--	1	3	--	--	4
11 – 20 jam	--	4	1	--	5	1
Diatas 20 jam	5	--	1	5	--	1

Sumber : Data Primer bulan Desember 2005 – Februari 2006

Berdasarkan data di atas responden yang mengajar di Sekolah Dasar mengajar di atas 20 jam pelajaran, besarnya beban ini karena kedudukan guru di Sekolah Dasar adalah sebagai Guru Kelas, sehingga gaji yang digunakan untuk guru SD di Yayasan Sriwedari dan YTPI Wahid Hasyim adalah sistem gaji Per Bulan.

Pada jenjang SMP, responden di Yayasan Sriwedari dan YTPI Wahid Hasyim kebanyakan mengajar antara 11 – 20 jam pelajaran dalam satu minggu, jika dikalikan dengan tarif sebesar Rp.13.000,- (tarif gaji per jam di SMP Sriwedari), maka maksimal gaji pokok yang didapat responden adalah 260.000 per

bulan. Sedangkan pada jenjang SMA, responden kebanyakan mengajar antara 1 – 10 jam pelajaran dalam satu minggu, jika dikalikan dengan Rp.12.500,- (tarif gaji per jam di SMA Wahid Hasyim), maka gaji pokok yang didapat maksimal adalah sebesar Rp.125.000,-. Perhitungan tarif di atas menggunakan tarif paling besar di antara yayasan Sriwedari dan YTPI Wahid Hasyim untuk jenjang yang sama. Total gaji pokok yang diperoleh responden guru tidak tetap yayasan di Yayasan Sriwedari dan YTPI Wahid Hasyim jauh lebih rendah dari Upah Minimum Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa gaji guru tidak tetap yayasan atau guru honorer masih jauh dari standar kebutuhan hidup minimum, kondisi ini bertentangan dengan ketentuan pasal 90 ayat (1) undang-undang Ketenagakerjaan dan bertentangan dengan ketentuan pasal 40 ayat (1) huruf a Undang-undang SISDIKNAS dan Pasal 14 ayat (1) huruf f Undang-undang guru dan Dosen.

Berbeda dengan Yayasan Perguruan Sriwedari dan YTPI Wahid Hasyim, YPUM membedakan status kerja guru tidak tetap yayasan dengan guru honorer. Guru tidak tetap diangkat dengan surat pengangkatan yang dikeluarkan oleh Badan Pengurus Yayasan YPUM sedangkan guru honorer diangkat secara langsung oleh kepala sekolah berdasarkan kebutuhan guru di sekolah. Ketentuan mengenai mekanisme pengangkatan, syarat-syarat dan pemberhentiannya diatur tersendiri dalam peraturan yayasan. Kepala Sekolah merupakan pelaksana terhadap peraturan ini, biasanya guru tidak tetap di YPUM di angkat dari guru yang berstatus guru honorer.

YPUM menerapkan status guru tidak tetap yayasan hanya di Sekolah Dasar, untuk mengisi jabatan sebagai guru kelas, pada jenjang SMP dan SMA status



kerja guru tidak tetap yayasan telah di hapus, berdasarkan penyederhanaan status guru pada jenjang SMP dan SMA, sehingga yang ada adalah status kerja sebagai Honorer⁵⁶. Namun demikian guru tidak tetap di YPUM di gaji dengan sistem gaji per bulan bukan dengan sistem gaji per jam sebagaimana diterapkan di yayasan Perguruan Sriwedari dan YTPH Wahid Hasyim.

Sistem perhitungan gaji per bulan di YPUM juga diberlakukan untuk guru dengan status guru tidak tetap pada jenjang SD atas dasar peraturan yang dibuat oleh Badan Pengurus YPUM. Besarnya gaji didasarkan pada tingkat pendidikan (ijazah) yang dipersyaratkan oleh YPUM untuk tugas mengajar yang diembannya, pangkat golongan yang dicapai, serta masa kerja yang berlaku⁵⁷. Nominal besarnya gaji untuk guru tidak tetap YPUM yang setara dengan golongan II C dan II D serta III A dan III B berada dalam rentangan seperti dalam tabel di bawah ini :

Tabel 6.

Gaji Guru Tidak Tetap di YPUM

Golongan	Masa Kerja Antara 0 – 33 tahun
II C	Rp.407.500,- hingga Rp.568.800,-
II D	Rp.424.750,- hingga Rp.592.900,-
III A	Rp.452.700,- hingga Rp.646.050,-
III B	Rp.471.850,- hingga Rp.673.400,-

Sumber : diolah dari SK Ketua Badan Pengurus YPUM No.060/J36.24/KU/2003 tentang Sistem Penggajian Guru Tidak Tetap YPUM di Sekolah Dasar dan Taman Kanak-Kanak Lab. UM.

⁵⁶ Keputusan Ketua Badan Pengurus YPUM No.069/KEP/J36.24/2004 tentang Penyederhanaan Status Kepegawaian Guru di TK dan SD Lab. UM dan Keputusan Ketua Badan Pengurus YPUM No.070/KEP/J36.24/ 2004 tentang Penghapusan/Perubahan Status Guru Tidak Tetap Sementara (GTTs) dan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) di SMP dan SMA Lab. UM.

⁵⁷ SK Ketua Badan Pengurus YPUM No.060/J36.24/KU/2003 tentang Sistem Penggajian Guru Tidak Tetap YPUM di Sekolah Dasar dan Taman Kanak-Kanak Lab. UM.

Data di atas juga menunjukkan bahwa meskipun digaji dengan sistem hitungan per bulan namun guru tidak tetap yayasan di YPUM tetap digaji dengan nominal dibawah ketentuan UMK Kota Malang.

Dalam hal jaminan sosial terhadap guru tidak tetap yayasan, Yayasan Perguruan Sriwedari dan YTPI Wahid Hasyim tidak memberikan jaminan sosial seperti yang diberikan kepada guru tetap yayasan. Artinya tidak ada jaminan sosial bagi guru tidak tetap yayasan. Sehingga di kedua yayasan tersebut guru tidak tetap yayasan atau guru honorer, digaji dengan sistem hitungan per jam dengan gaji pokok jauh di bawah standar upah minimum dan tanpa ada jaminan sosial. 30 orang responden yang berstatus sebagai guru tidak tetap yayasan atau sebanyak 93,7 % dari keseluruhan responden menjawab bahwa tidak ada jaminan hari tua maupun jaminan kesehatan yang diberikan oleh yayasan maupun sekolah.

Yayasan sriwedari memberikan dana penghargaan kepada guru tidak tetap yang telah memasuki usia pensiun sebesar 10 kali gaji⁵⁸. Di YTPI Wahid Hasyim tidak ada kebijakan semacam ini.

YPUM memberlakukan satu macam kebijakan yang sejenis dengan program dana pensiun yang berlaku bagi guru tetap yayasan. Sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian guru tidak tetap yayasan di sekolah-sekolah yang diselenggarakan oleh YPUM, maka guru tidak tetap yayasan yang telah memasuki usia pensiun di YPUM diberi jaminan hari tua dalam bentuk program yang dinamakan Dana Penghargaan. Dana Penghargaan adalah dana kesejahteraan yang diberikan

⁵⁸ Berdasarkan hasil wawancara dengan staf badan pengurus Yayasan Perguruan Sriwedari Malang

kepada Guru tidak tetap yayasan di YPUM yang telah dinyatakan purna tugas berdasarkan SK Pensiun Ketua Badan Pengurus YPUM.

Dana Penghargaan diberikan kepada Guru bila guru tersebut telah menjalani tugasnya minimal selama satu tahun sebagai GTT. Dana penghargaan setiap bulan dihitung berdasarkan rumus :

$$\frac{\text{Jumlah jam mengajar per minggu}}{\text{Jumlah jam wajib mengajar di masing-masing sekolah}} \times \text{Rp.25.000,-}$$

Dengan ketentuan jumlah jam mengajar per minggu untuk :

- SD maksimum 36 jam
- SMP maksimum 24 jam
- SMA maksimum 18 jam

Dana penghargaan dibebankan pada Dana Jaminan Hari Tua masing-masing sekolah dilingkungan YPUM. Dana penghargaan dikelola dengan mekanisme tabungan yang didaftarkan di Bank BNI. Dana ini langsung dimasukkan ke Buku Tabungan masing-masing guru tidak tetap setiap bulan di Bank BNI oleh Kepala Sekolah. Pengambilan Dana Penghargaan hanya dapat dilakukan apabila Guru tidak tetap yang bersangkutan telah dinyatakan purna tugas berdasarkan SK Pensiun. Jika guru tetap ini beralih status menjadi guru tetap yayasan, maka dana penghargaan akan dimasukkan dalam Tabungan Dana Pensiun.

Tidak ada tunjangan yang secara khusus diberikan kepada guru dengan status guru tidak tetap yayasan baik di yayasan Perguruan Sriwedari, YTPi Wahid Hasyim maupun di YPUM. Hal ini menunjukkan bahwa guru dengan status guru tidak tetap yayasan adalah guru yang tingkat kesejahteraannya paling rendah dan tidak mencerminkan penghargaan terhadap profesionalitas guru.

5. Guru Honorer

Guru honorer adalah guru yang diangkat oleh kepala sekolah secara langsung sesuai dengan kebutuhan guru di sekolah untuk masa kerja tertentu, kebanyakan untuk satu tahun, yayasan hanya memberikan pengaturan secara umum tentang mekanisme pengangkatannya, namun kewenangan ini sepenuhnya diberikan kepada kepala sekolah pada setiap jenjang pendidikan. Di Yayasan Perguruan Sriwedari dan YUPI Wahid Hasyim sebagaimana diuraikan di atas status ini dipersamakan dengan status guru tidak tetap yayasan dan bentuk perlindungan terhadap penghasilan dan jaminan sosialnya diberikan sebagaimana diuraikan dalam uraian tentang guru tidak tetap yayasan.

Hanya YPUM yang membedakan status guru honorer dengan guru tidak tetap terutama dalam sistem gaji yang digunakan, Badan Pengurus YPUM memberikan kewenangan penuh kepada kepala sekolah untuk merekrut guru honorer. Tidak ada peraturan yayasan yang secara khusus mengatur tentang mekanisme pengangkatan guru honorer di YPUM. Guru honorer direkrut oleh kepala sekolah dengan rekrutmen langsung pada saat kepala sekolah membutuhkan tenaga baru dan kemampuan pendanaan sekolah memungkinkan untuk itu, maka kepala sekolah berwenang mengangkat tenaga pengajar dengan status honorer. Kewenangan yayasan dalam hubungan kerja ini hanya sebatas penentuan mekanisme pengangkatan dan besarnya honorarium yang diberikan per jam pelajaran⁵⁹.

⁵⁹ Keputusan Ketua Badan Pengurus YPUM No.044/KEP/J36.24/KP/2004 tentang Pedoman Kepegawaian mengenai Status, Pengangkatan dan Penghasilan Guru Serta Pegawai Administrasi di Lingkungan Sekolah Laboratorium UM.

Guru honorer di YPUM digaji dengan sistem gaji per jam sebagaimana diuraikan di atas, dengan tarif yang sama seperti tercantum dalam tabel 18, namun tidak ada jaminan sosial yang diberikan oleh yayasan kepada guru yang bekerja dengan status sebagai guru honorer.

Uraian tentang status kerja guru tidak tetap yayasan dan guru honorer mendeskripsikan bahwa kondisi kesejahteraan guru tidak tetap yayasan dan atau guru honorer adalah yang paling rendah dibandingkan tingkat kesejahteraan guru dengan status kerja lain di sekolah swasta. Guru tidak tetap yayasan dan guru honorer digaji dengan sistem gaji per jam, tidak ada jaminan sosial, dan tidak ada tunjangan khusus bagi guru dengan status tersebut.

Selain perlindungan terhadap guru sekolah swasta sebagaimana diuraikan di atas, di setiap yayasan baik yayasan Perguruan Sriwedari, YTPi Wahid Hasyim maupun YPUM setiap sekolah yang diselenggarakan oleh ketiga yayasan tersebut memberikan berbagai tunjangan kepada seluruh guru dengan status kerja yang berbeda, antara lain⁶⁰ :

1. Tunjangan jabatan, yaitu tunjangan yang diberikan kepada guru yang menduduki jabatan struktural tertentu dalam organisasi sekolah. Jabatan-jabatan struktural tersebut antara lain adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Unit Penunjang Akademik, Bendahara Sekolah dan Wali Kelas. Tunjangan diberikan dalam bentuk uang tunai yang diberikan setiap bulan, besar nominalnya berbeda-beda antara jabatan yang satu dengan

⁶⁰ Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD, SMP dan SMA di Yayasan Perguruan Sriwedari dan YTPi Wahid Hasyim dan berdasarkan Peraturan Yayasan Perguruan Sriwedari Malang No.001 tahun 1996 dan Keputusan Ketua Badan Pengurus YPUM No.044/KEP/J36.24/KP/2004 tentang Pedoman Kepegawaian mengenai Status, Pengangkatan dan Penghasilan Guru Serta Pegawai Administrasi di Lingkungan Sekolah Laboratorium UM.

lainnya, dan juga ditentukan oleh kondisi keuangan sekolah sehingga setiap yayasan dan sekolah memeberikan besar tunjangan jabatan yang berbeda, namun terdapat kecenderung terjadinya kenaikan nominal tunjangan di seluruh sekolah setiap tahunnya. Setiap jabatan dapat diisi oleh guru dengan status kerja yang berbeda, artinya jabatan-jabatan tersebut dapat diisi baik oleh guru tetap yayasan, guru DPK maupun guru tidak tetap.

2. Tunjangan piket, yaitu tunjangan yang diberikan kepada guru yang mendapat tugas piket di hari tertentu dalam satu minggu, tugas piket adalah tugas di mana guru menjalankan tugas-tugas tertentu berkaitan penyelenggaraan kegiatan belajar dan mengajar seperti kedisiplinan siswa, absensi guru dan siswa, dan mengisi kekosongan jam pelajaran akibat tidak hadirnya guru. Tunjangan diberikan kepada guru-guru yang mendapat tugas piket, tanpa mempertimbangkan status kerja guru.
3. Tunjangan transport, yaitu tunjangan yang diberikan kepada setiap guru dengan status kerja yang berbeda, sebagai uang transport menuju sekolah untuk menjalankan tugas mengajar. Di Yayasan Sriwedari, YPUM, dan SMP Wahid Hasyim tunjangan ini diberikan berdasarkan jumlah hari masuk guru untuk mengajar, jadi tunjangan dihitung per hari datang. Tunjangan ini dihitung per hari, besarnya dihitung berdasarkan kemampuan sekolah, tidak berdasarkan jauh dekatnya letak tempat tinggal guru maupun besar kecilnya ongkos angkutan umum, meskipun guru yang bersangkutan mengendarai kendaraan pribadi tunjangan ini tetap diberikan.

Tabel dibawah ini adalah data tentang besarnya uang transport yang berlaku di Yayasan Sriwedari, YPUM dan di SMP Wahid Hasyim.

Tabel 7.

Besar Tunjangan Transport per datang

Penyelenggara	Nominal
Yayasan Perguruan Sriwedari	Rp. 3.500 per datang
YPUM	Rp. 4.000 per datang
SMP Wahid Hasyim	Rp. 5.000 per datang

Sumber : data Primer januari-februari 2006

SD dan SMA Wahid Hasyim memberikan tunjangan ini secara langsung untuk satu bulan dengan nominal tertentu tanpa memperhitungkan hari masuk guru yang bersangkutan. Karena keterbatasan dana, SMA Wahid Hasyim tidak memberikan tunjangan untuk seluruh guru, hanya beberapa guru yang mendapatkan tunjangan ini. SD Wahid Hasyim memberikan tunjangan sebesar Rp.50.000 kepada setiap guru untuk uang transport dalam satu bulan.

4. Tunjangan Hari Raya, yaitu tunjangan yang diberikan kepada guru-guru yang merayakan hari raya keagamaan tertentu berdasarkan keyakinan agamanya. Yayasan Sriwedari dan YPUM memberikan tunjangan ini dalam bentuk uang tunai dengan jumlah tertentu sesuai dengan kemampuan keuangan sekolah. sedangkan YTPI Wahid Hasyim memberikan tunjangan ini dalam bentuk bingkisan / parcel. Tunjangan ini diberikan kepada seluruh guru tanpa mempertimbangkan status kerja guru.
5. Tunjangan akhir tahun, yaitu tunjangan yang diberikan kepada guru pada akhir tahun. Yayasan Sriwedari dan YPUM memberikan tunjangan ini dalam bentuk uang tunai dengan nominal sebesar Rp.75.000,- dan Rp.200.000,-. Sedangkan

di YUPI Wahid Hasyim Tunjangan ini diberikan dalam bentuk seragam baru atau berbentuk wisata ziarah. Tunjangan ini juga diberikan kepada seluruh guru.

6. Uang transport kegiatan lain, yaitu uang yang diberikan oleh sekolah kepada guru yang mengikuti kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan pendidikan atau penyelenggaraan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah. Kegiatan yang rutin biasanya adalah rapat MGMP (Musyawarah Guru Mata pelajaran) bagi guru SMP dan SMA atau rapat KKG (Kelompok Kerja Guru) bagi guru SD dan MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah). Seluruh yayasan memberikannya dalam bentuk uang tunai yang dihitung per datang berkisar antara Rp.15.000 hingga Rp.25.000,-

7. Tunjangan masa pengabdian, yaitu tunjangan yang diberikan berdasarkan masa kerja guru di sekolah Tunjangan ini diberikan kepada guru atas pengabdian guru untuk masa kerja tertentu, besarnya disesuaikan dengan masa kerja guru yang bersangkutan, semakin lama masa kerja guru maka makin besar tunjangan yang diberikan. Tunjangan jenis ini diberlakukan di YUPI Wahid Hasyim untuk guru-guru yang mengajar di SMP dan SMA dan di YPUM di seluruh sekolah yang diselenggarakannya, tunjangan ini diberikan untuk seluruh guru dengan status kerja yang berbeda.

Di SMA Wahid Hasyim tunjangan ini diberikan setiap bulan. Untuk guru dengan masa kerja antara 0 sampai dengan 3 tahun masa kerja, tunjangan yang diberikan adalah sebesar Rp. 5.000,-, setiap masa kerja dalam rentang 4 tahun setelahnya maka terdapat kenaikan sebesar Rp.5.000. Jadi, untuk masa kerja 4

hingga 7 tahun, besarnya tunjangan adalah Rp.10.000, dan demikian seterusnya.

SMP Wahid Hasyim memberikan tunjangan masa pengabdian dengan nominal tertentu, antara Rp.125.000,- hingga Rp.275.000,- setiap bulannya.

Di YPUM tunjangan diberikan sebesar Rp.5.000,- untuk setiap tahun masa kerja, penambahan masa kerja berarti penambahan kelipatan Rp.5.000,-.

Setiap penambahan satu tahun masa kerja, maka tunjangan pengabdiannya ditambah Rp.5.000,- sehingga guru yang mengajar selama 5 tahun besar tunjangannya setiap bulan adalah Rp.25.000,- penambahan satu tahun masa kerja berarti tunjangan ditambah lagi sebanyak Rp.5.000,-.

Di samping tunjangan-tunjangan seperti di atas, khusus di SMP Wahid Hasyim juga memberikan tunjangan lain yang disebut tunjangan TRT (Taat, Rajin, Tertib) sesuai dengan kategori penilaian terhadap guru, tunjangan ini diberikan setiap tahun sekali menjelang hari raya.

Tidak ada ketentuan baku dari pemerintah maupun dari Dinas Pendidikan Kota Malang mengenai berbagai jenis tunjangan ini, berbagai macam tunjangan bagi guru yang diamanatkan dalam Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah Tunjangan Profesi, Tunjangan Khusus, dan maslahat tambahan. Keseluruhan tunjangan tersebut belum secara efektif diberlakukan karena belum ada peraturan pemerintah yang dijadikan pedoman pelaksanaannya.

Pemerintah pusat saat ini hanya memberikan semacam tunjangan fungsional bagi guru swasta sebesar Rp.100.000 setiap bulannya, sedangkan bagi guru DPK pemerintah pusat memberikan subsidi berupa tunjangan kelebihan jam

mengajar bagi guru DPK yang mengajar lebih dari 18 jam mengajar, sesuai dengan kelebihan jam mengajarnya⁶¹.

Pemberian tunjangan di setiap sekolah lahir atas inisiatif pihak yayasan atau sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan motivasi guru dalam mengajar. Dengan demikian setiap yayasan atau bahkan sekolah, memiliki kebijakan sendiri dalam menentukan jenis, bentuk dan nominal tunjangan yang diberlakukan bagi guru. Pertimbangan kemampuan finansial sekolah dan yayasan sangat menentukan hal ini.

Seperti diuraikan di atas, pemberian tunjangan juga karena ada tugas dan tanggung jawab tambahan yang dibebankan kepada guru selain dari tugas mengajarnya, seperti tunjangan jabatan, dan tunjangan piket. Beberapa jenis tunjangan juga ditentukan berdasarkan masa kerja. Beberapa guru juga secara aktif terlibat dalam urusan administratif di sekolah di mana ia mengajar, untuk beban tambahan ini biasanya sekolah juga memberikan tunjangan tertentu, SMP Wahid Hasyim memberikan uang lembur bagi guru yang mendapatkan tanggung jawab administratif

Dalam masalah kesehatan, tidak ada program jaminan sosial sejenis jaminan pelayanan kesehatan yang diselenggarakan baik oleh Yayasan Sriwedari, YTPH Wahid Hasyim, maupun YPUM. Pelayanan kesehatan di Yayasan Sriwedari dan YTPH Wahid Hasyim diselenggarakan lewat kerjasama dengan Puskesmas

⁶¹ Berdasarkan hasil wawancara dengan staf bagian fungsional Dinas Pendidikan Kota Malang, Kepala Sekolah SD, SMP dan SMA di Yayasan Perguruan Sriwedari dan YTPH Wahid Hasyim, satu orang guru di SMP dan SMA Wahid Hasyim, dan satu orang guru di SD dan SMA Sriwedari.

terdekat⁶². Di mana guru-guru yang memeriksakan kesehatannya ke Puskesmas tersebut akan mendapatkan potongan biaya. Namun demikian pelayanan kesehatan ini umumnya hanya mencakup aspek preventif saja. Pelayanan kesehatan yang mencakup aspek kuratif dan rehabilitatif yang biasanya diberikan lewat rumah sakit tidak bisa diberikan oleh yayasan karena keterbatasan dana

Di SD Sriwedari, pelayan kesehatan diberikan dengan pemeriksaan kesehatan oleh dokter yang datang ke sekolah setiap jum'at selama beberapa jam⁶³.

YPUM tidak mengadakan program untuk jaminan sosial sejenis ini. Semua jenis pelayanan kesehatan yang diberikan disesuaikan dengan kebijakan dan kondisi keuangan sekolah⁶⁴.

Bagi guru yang sakit dan dirawat di rumah sakit, tidak ada biaya pengobatan dan biaya rumah sakit yang ditanggung oleh yayasan. Yayasan hanya memberikan santunan yang biasa disebut sebagai santunan sekedarnya. Tidak ada peraturan yayasan yang mengatur masalah ini. Bagi guru tetap yayasan di Yayasan Sriwedari, santunan diberikan oleh sekolah dan juga yayasan. Untuk guru tidak tetap santunan diberikan oleh sekolah semata. Karena kewenangan untuk mengangkat guru tidak tetap berada pada Kepala Sekolah. Sedangkan di YTPH Wahid Hasyim, santunan sepenuhnya diberikan oleh pihak sekolah.

Besarnya santunan dari pihak sekolah bergantung kemampuan dana. Di Yayasan Sriwedari santunan yang diberikan berkisar antara Rp.100.000,- hingga

⁶² Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP dan SMA di YTPH Wahid Hasyim, Wakil Kepala Sekolah SMA Wahid Hasyim, Kepala Sekolah SMP dan SMA di Yayasan Perguruan Sriwedari.

⁶³ Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Sriwedari.

⁶⁴ Berdasarkan hasil wawancara dengan sekretaris Badan Pengurus YPUM

Rp.150.000,-⁶⁵. Sedangkan di YTPI Wahid Hasyim, bantuan yang diberikan oleh setiap sekolah besarnya antara Rp.100.000,- hingga Rp.250.000,-⁶⁶.

Selain santunan sekedarnya dari pihak sekolah atau yayasan, guru-guru lain pada umumnya memberikan santunan sejumlah uang, dapat diistilahkan sebagai Santunan kolektif, karena santunan tersebut dikumpulkan dari guru-guru. Hal ini umum terjadi baik di kalangan guru-guru di sekolah-sekolah yang diselenggarakan oleh Yayasan Perguruan Sriwedari dan YTPI Wahid Hasyim⁶⁷.

Berdasarkan uraian mengenai guru sekolah swasta dengan status kerja yang berbeda, berikut ini adalah tabel data tentang status guru di yayasan Sriwedari, YTPI Wahid Hasyim dan YPUM.

Tabel 8.
Status Kerja Guru di Yayasan Wahid Hasyim

Jenjang	Status Guru				Jumlah Guru
	DPK	Guru Bantu	GTY	GTT	
SD	1	--	8	--	9
SMP	9	3	10	8	30
SMA	10	2	4	12	28
Total	20	5	22	20	67

Sumber : Data Guru di SD, SMP, dan SMA Wahid Hasyim bulan Februari 2006

Tabel 9.
Status Kerja Guru di Yayasan Sriwedari

Jenjang	Status Guru				Jumlah Guru
	DPK	Guru Bantu	GTY	GTT	
SD	1	--	11	6	18

⁶⁵ berdasarkan hasil wawancara dengan staf badan pengurus Yayasan Perguruan Sriwedari, Kepala Sekolah SD, SMP dan SMA Sriwedari, satu orang guru SD Sriwedari, dan satu orang guru SMA sriwedari.

⁶⁶ Berdasarkan hasil wawancara dengan satu orang guru SMA dan Staf bagian Keuangan SMA Wahid Hasyim, kepala sekolah SD Islam Wahid Hasyim, dan satu orang guru SMP Wahid Hasyim.

⁶⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan satu orang guru di SMP, dan SMA Wahid Hasyim, Kepala Sekolah SD Islam Wahid Hasyim, SD dan SMA Sriwedari dan.

SMP	2	2	2	15	21
SMA	3	--	--	18	21
Total	6	2	13	39	60

Sumber : Data Guru di SD, SMP, dan SMA Sriwedari bulan Desember 2006

Tabel 10.

Status Kerja Guru di Yayasan Pendidikan UM

Jenjang	Status Guru				Jumlah Guru
	PNS UM	DPK	GTY	GTTY	
SD	2	2	12	11	27
SMP	3	2	4	24	33
SMA	6	3	7	37	53
Total	11	7	33	72	103

Sumber : Data Guru YPUM bulan Januari 2006

Berdasarkan Data dalam tabel-tabel di atas, jumlah guru tidak tetap pada umumnya lebih banyak dibandingkan dengan jumlah guru dengan status kerja lainnya pada sekolah maupun yayasan yang sama. Seluruh sekolah memberikan kesempatan bagi setiap guru untuk mengajar di sekolah lain untuk menambah penghasilan, kesempatan ini memungkinkan seorang guru sekaligus memiliki dua atau tiga status kerja yang bergantung pada status kerja di sekolah di mana guru tersebut mengajar.

Yayasan atau sekolah tidak memberikan batasan mengenai hal ini, artinya seorang guru bisa saja mengajar lebih dari dua sekolah, bergantung kemampuannya. Kondisi ini umumnya terjadi pada guru-guru SMP dan SMA. Karena guru yang mengajar di SMP dan SMA berkedudukan sebagai guru mata pelajaran, artinya satu orang guru mengajar untuk satu atau beberapa mata pelajaran tertentu yang menjadi bidangnya. Sedangkan untuk sekolah dasar status seorang guru pada umumnya adalah guru kelas, yang bertanggung jawab terhadap kelas yang dibimbingnya, dan ia mengajar untuk seluruh mata pelajaran di kelas

tersebut. Sehingga seorang guru kelas harus mengajar penuh selama satu minggu hari belajar efektif.

Berikut ini adalah tabel data tentang status mengajar responden di sekolah lain :

Tabel 11.

Status Mengajar Responden di Sekolah Lain

Status Mengajar	Jenjang Pendidikan di mana Responden Mengajar			Jumlah Responden	Prosentase
	SD	SMP	SMA		
Mengajar di sekolah lain	--	6	4	10	31,25 %
Tidak mengajar di sekolah lain	10	5	7	22	68,75 %
Total	10	11	11	32	100 %

Sumber : Data Primer bulan Desember 2005 – Februari 2006

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 10 responden yang mengajar di sekolah dasar baik di Yayasan Sriwedari maupun di YTPI Wahid Hasyim, semuanya tidak mengajar di sekolah lain, hal ini karena kedudukan responden di sekolah Dasar adalah sebagai guru kelas yang menuntut responden untuk bekerja secara penuh setiap hari untuk mengajar di satu kelas selama jam belajar efektif, sehingga tidak memungkinkan untuk mengajar di sekolah lain.

Sebanyak 10 responden yang mengajar di sekolah lain adalah responden yang mengajar di SMP dan SMA baik di Yayasan Sriwedari maupun YTPI Wahid Hasyim, kedudukan responden sebagai guru mata pelajaran memberikan kesempatan kepada responden untuk mengajar di sekolah lain. Responden yang tidak mengajar di sekolah lain kebanyakan adalah responden yang berkedudukan sebagai guru dan sekaligus juga sebagai staf administrasi atau menangani urusan

tertentu seperti keuangan, sarana prasarana atau kesiswaan di sekolah yang bersangkutan. Beberapa responden yang tidak mengajar di sekolah lain, tercatat mengajar di sekolah tersebut di atas 20 jam pelajaran dalam seminggu atau responden yang juga berusia di atas 40 tahun.

Dari 10 Responden yang mengajar di sekolah lain, sebanyak 8 orang responden yang berstatus sebagai guru tidak tetap, mengemukakan alasan mengajar di sekolah lain adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup atau menambah penghasilan, dua orang responden beralasan karena ditugaskan oleh yayasan atau diminta oleh kepala sekolah yang bersangkutan. Sedangkan 2 orang responden mengajar di sekolah SMP dan SMA yang diselenggarakan oleh yayasan yang sama.

C. UPAYA GURU, YAYASAN SERTA STAKEHOLDER LAIN UNTUK MEMENUHI PENGHASILAN DAN JAMINAN SOSIAL BAGI GURU SEKOLAH SWASTA.

1. Guru :

Besarnya gaji guru pada sekolah swasta bergantung pada kemampuan pendanaan sekolah swasta tersebut, meski guru memiliki hubungan kerja dengan yayasan. Secara kelembagaan dalam hubungan kerja dengan yayasan, tidak ada yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan penghasilannya.

Guru umumnya memaklumi kondisi kerja yang ada di sekolah, dana yang terbatas, sehingga gaji menjadi rendah. Karena pada umumnya manajemen dan administrasi sekolah juga dikelola oleh guru-guru tersebut. Tidak ada tuntutan-

tuntutan kenaikan gaji yang diajukan kepada pihak yayasan, karena sepenuhnya yayasan menyerahkan pengelolaan pendanaan operasional kepada sekolah itu sendiri.

Jika memang memungkinkan untuk melakukan kenaikan gaji, maka usulan itu disampaikan dalam rapat-rapat tertentu yang dihadiri oleh guru yang masuk dalam dewan pendidik di sekolah.

Secara pribadi yang dilakukan guru untuk menambah penghasilannya sendiri adalah dengan mengajar di sekolah lain, hal ini dilakukan terutama oleh guru-guru yang mengajar di SMP dan SMA. Bagi guru SD yang berkedudukan sebagai guru kelas jarang mengajar di sekolah lain, yang dilakukan adalah dengan mengajar secara privat. Mengikuti test Calon PNS juga merupakan salah satu cara meningkatkan kesejahteraan hidup. Selain itu mencari kerja sampingan adalah alternatif lain bagi guru untuk menambah penghasilannya. Kerja sampingan umumnya adalah pada sektor niaga atau perdagangan, baik dengan berdagang kecil-kecilan, membuka toko di rumah yang dikelola bersama keluarga, atau bahkan berbisnis.

2. Yayasan :

Yayasan penyelenggara sekolah swasta pada umumnya hanya dijadikan payung dalam memperoleh ijin penyelenggaraan sekolah dari dinas pendidikan. Meskipun tujuan pendirian yayasan adalah untuk memajukan pendidikan. Namun komitmen itu belum terlihat dari manajemen yayasan pada umumnya. Sekolah adalah satu-satunya badan usaha yang diselenggarakan oleh yayasan. Yayasan

hanya memberikan modal awal pendirian sekolah, setelah sekolah berdiri maka pembiayaan selanjutnya dikelola oleh kepala sekolah, pendanaan sekolah sebagian besar mengandalkan pemasukan dari dana sumbangan pengembangan pendidikan (SPP) yang dibayarkan oleh orang tua/wali murid kepada sekolah.

Pada dasarnya yang dilakukan oleh yayasan sebagai badan hukum, dalam meningkatkan kesejahteraan guru, hanya memberikan pengaturan umum yang diberlakukan di setiap sekolah tentang penyelenggaraan jaminan hari tua bagi guru yang berstatus sebagai guru tetap, dengan mekanisme tertentu. Pelaksanaan peraturan yayasan tersebut dilaksanakan oleh Kepala Sekolah dan pendanaannya dibebankan kepada dana yang dimiliki sekolah. Mengenai kenaikan gaji, tidak ada yang dilakukan oleh yayasan, masalah ini adalah kewenangan pihak kepala sekolah sebagai pengelola sekolah. Kenaikan gaji adalah usulan dari sekolah atas kondisi keuangan setiap sekolah yang memungkinkan untuk itu.

Hal ini terjadi karena basis pendanaan seluruhnya berasal dari sekolah itu sendiri. Yayasan hanya menanamkan modal investasi awal penyelenggaraan sekolah.

Tidak ada kewajiban-kewajiban khusus yang dicantumkan dalam peraturan perundang-undangan yang dibebankan kepada yayasan sebagai pihak penyelenggara maupun sebagai pihak pemberi kerja dalam hubungan kerja dengan pihak guru, terutama dalam peningkatan kesejahteraan.

3. Kepala Sekolah :

Tidak ada upaya khusus yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah penanggung jawab pengelolaan pendidikan di sekolah untuk meningkatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan memberikan jaminan sosial secara memadai. Penghasilan yang layak dan jaminan sosial yang memadai hanya dapat diberikan jika kondisi keuangan sekolah memungkinkan untuk itu. Namun semua itu bergantung pada pendapatan yang diterima oleh sekolah dari SPP yang dibayarkan oleh setiap siswa. Beberapa sekolah hanya dapat memberikan penghasilan yang layak bagi sebagian guru yang berstatus sebagai Guru Tetap Yayasan, karenanya sekolah hanya bisa memberikan rekomendasi bagi beberapa orang guru tidak tetap yayasan kepada pihak yayasan dalam pengalihan status menjadi guru tetap yayasan. Meski gaji guru tetap yayasan di beberapa sekolah masih berada di bawah UMK namun setidaknya lebih besar dibandingkan gaji guru tidak tetap atau honorer, ditambah lagi yayasan umumnya memberikan jaminan sosial dalam bentuk tertentu.

Menaikkan biaya SPP adalah satu-satunya cara yang dilakukan oleh sekolah untuk mendapatkan pendanaan yang lebih besar sehingga bisa menaikkan gaji guru. Namun kenaikan ini umumnya tidak dilakukan secara tiba-tiba, biasanya kenaikan SPP dilakukan setiap tahun ajaran baru. Kenaikan SPP ini akan menjadi tambahan dana bagi sekolah untuk meningkatkan gaji per bulan dan tarif gaji per jam pelajaran. Atau kenaikan terhadap nominal tunjangan tertentu.

Hal ini tentunya menjadi lingkaran yang menyesatkan, guru dapat digaji sesuai dengan standar UMK hanya jika SPP dibebankan kepada siswa dalam biaya

yang tinggi, namun biaya SPP yang besar akan menjadikan pendidikan semakin mahal dan tak terjangkau dalam kondisi di mana daya beli masyarakat yang semakin rendah karena kenaikan harga-harga.

4. Pemerintah :

Untuk meningkatkan kesejahteraan guru-guru swasta pemerintah pusat saat ini memberikan insentif sebesar Rp.100.000,- setiap bulannya. Insentif ini diberikan bagi guru-guru yang berstatus sebagai Non-PNS. Insentif diberikan secara berkala, untuk tahap pertama selama 6 bulan yaitu insentif bulan Januari hingga Juni, tahap kedua selama 3 bulan yaitu insentif bulan Juli hingga September, dan tahap ketiga selama 3 bulan yaitu insentif untuk bulan Oktober hingga Desember.

Namun tidak ada pengawasan maupun penerapan sanksi yang dilakukan oleh pemerintah terutama dalam menilai kinerja pihak penyelenggara dalam menyelenggarakan satuan pendidikan, terutama dalam hal peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik atau guru yang diangkat oleh yayasan tersebut.

Langkah pemerintah adalah dengan menerapkan Undang-undang No.14 tahun 2005 yang diundangkan pada 5 Desember 2005, di mana dalam pasal 11 Undang-undang ini diatur bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Dalam Pasal 16 undang-undang No.14 tahun 2005 ini ditentukan bahwa Pemerintah memberikan tunjangan profesi berupa penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial yang meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi, kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud di atas, diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

Tunjangan profesi tersebut dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada akan diatur dengan Peraturan Pemerintah tersendiri.

Dalam rencana pembangunan jangka menengah nasional tahun 2004-2005 sebagaimana dicantumkan dalam Peraturan Presiden RI No.7 tahun 2005 tanggal

19 januari 2005 pemerintah menetapkan program peningkatan mutu tenaga pendidikan dengan salah satu kegiatan pokoknya yaitu peningkatan kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi pendidikan dan tenaga kependidikan dengan mengembangkan sistem renumerasi dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, pemberian penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, serta perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.

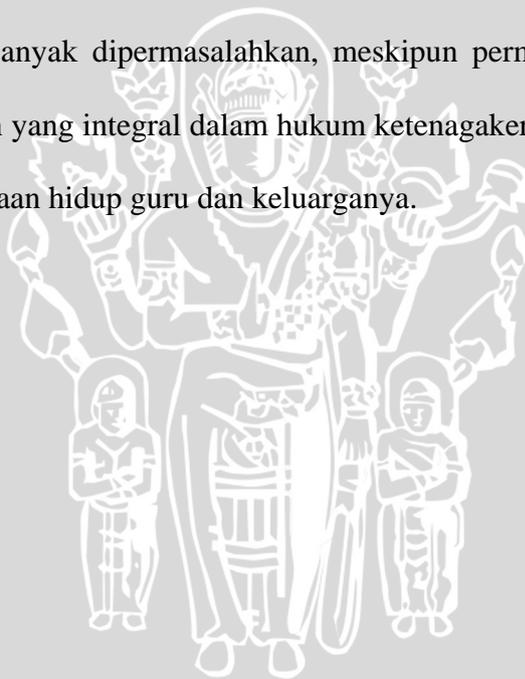
5. Organisasi Profesi Guru

Seluruh responden dalam penelitian ini mengemukakan bahwa mereka tidak menjadi anggota organisasi profesi tertentu. Responden tergabung dalam organisasi yang berorientasi pada pengembangan kurikulum pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan di sekolah. Untuk guru SD, setiap guru merupakan anggota dari Kelompok Kerja Guru (KKG). Guru SMP dan SMA merupakan anggota dari Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Organisasi-organisasi ini melakukan rapat-rapat atau seminar secara berkala untuk meningkatkan kualitas profesional guru dalam mengajar, dan melakukan pengembangan kurikulum untuk mata pelajaran tertentu. Setiap guru dengan mata pelajaran masing-masing tergabung dalam MGMP yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya, sehingga ada MGMP Matematika, MGMP Bahasa Indonesia dan lainnya.

Rapat-rapat guru dalam organisasi-organisasi ini tidak bertujuan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan guru. Organisasi-organisasi profesi guru swasta

yang ada di Kota Malang atau di kota-kota lain seperti PGTTI, FORGUSTA umumnya mengajukan tuntutan-tuntutannya kepada pemerintah untuk menaikkan insentif yang diberikan kepada guru setiap bulannya. Tuntutan-tuntutan peningkatan kesejahteraan tidak ada yang diajukan kepada pihak yayasan dalam hubungan kerja antara guru dengan yayasan.

Seluruh upaya stakeholder dalam meningkatkan kesejahteraan guru meskipun belum maksimal sampai hari ini masih terfokus pada masalah peningkatan penghasilan atau gaji yang layak. Sedangkan mengenai masalah jaminan sosial tidak banyak dipermasalahkan, meskipun permasalahan jaminan sosial ini adalah bagian yang integral dalam hukum ketenagakerjaan dalam rangka peningkatan kesejahteraan hidup guru dan keluarganya.



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Undang-undang SISDIKNAS dan Undang-undang Guru dan Dosen menggolongkan guru sebagai tenaga profesional yang berhak memperoleh penghasilan yang mencerminkan martabat guru sebagai Pendidik profesional di atas kebutuhan hidup minimum (KHM), jaminan sosial yang pantas dan memadai serta berhak memperoleh gaji sekurang-kurangnya 3 kali upah minimum sebagaimana diatur dalam pasal 5 ayat (2) Kepmenakertrans No.230/MEN/2003.

Tidak seluruh guru sekolah swasta, memiliki hubungan kerja dengan pihak yayasan. Guru DPK dan guru bantu diangkat oleh pemerintah sehingga tanggung jawab penggajiannya menjadi tanggung jawab pemerintah. Guru DPK digaji sesuai dengan standar gaji Pegawai Negeri Sipil dan jaminan sosial diberikan dalam bentuk program TASPEN dan ASKES. Sedangkan guru bantu, meski digaji oleh pemerintah, namun nominal gaji masih berada di bawah standar Upah Minimum Kota dan tidak mendapat jaminan sosial dalam bentuk apa pun dari pemerintah.

Guru yang memiliki hubungan kerja dengan pihak yayasan adalah guru yang berstatus sebagai Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap Yayasan atau guru honorer. Perbedaan status ini juga membedakan bentuk perlindungan terhadap penghasilan dan jaminan sosial yang diberikan. Perlindungan terhadap penghasilan bagi Guru Tetap Yayasan diberikan dalam bentuk perhitungan gaji dengan sistem per bulan, dengan standar maupun rumus perhitungan gaji yang berbeda

pada setiap yayasan, dan beberapa tunjangan khusus. Pada beberapa sekolah guru tetap digaji dengan sistem gaji per jam. Sedangkan guru tidak tetap yayasan atau guru honorer umumnya hanya digaji dengan sistem gaji per jam. Namun seluruh guru baik guru tetap maupun guru tidak tetap atau honorer umumnya digaji di bawah standar Upah Minimum Kota Malang.

Jaminan sosial umumnya hanya diberikan kepada guru tetap yayasan dalam bentuk jaminan hari tua yang diselenggarakan melalui bank dengan mekanisme tabungan atau dalam bentuk asuransi jiwa. Guru tidak tetap atau guru honorer tidak mendapat jaminan sosial dalam bentuk apa pun.

Kondisi ini terjadi akibat sumber pendanaan penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan sekolah hanya didapat dari SPP.

Tanpa membedakan statusnya, pihak yayasan atau sekolah juga memberikan berbagai jenis tunjangan kepada guru karena ada tugas dan tanggung jawab tambahan yang dibebankan kepada guru atau berdasarkan masa kerja guru. Setiap sekolah memberi tunjangan dengan jenis, bentuk dan nominal yang berbeda meski diselenggarakan oleh satu yayasan yang sama. Bagi guru yang sakit, Yayasan hanya memberikan santunan sekedarnya.

2. Tidak ada tindakan yang dilakukan secara terkait dan sistemik antara pihak dinas pendidikan atau pemerintah, Yayasan penyelenggara, sekolah maupun komite sekolah dan stakeholder lain. Seluruh upaya para pihak terfokus pada masalah peningkatan penghasilan, sedangkan masalah jaminan sosial tidak banyak dipersoalkan.

Upaya guru umumnya dilakukan secara pribadi, dengan mengajar di sekolah lain atau memberikan les privat atau

mencari kerja sampingan pada sektor niaga. Yayasan hanya memberikan pengaturan umum mengenai gaji dan tunjangan yang pendanaannya dibebankan pada sekolah. Menaikkan biaya SPP adalah satu-satunya upaya sekolah untuk mendapatkan pendanaan lebih guna menaikkan gaji guru atau kenaikan nominal tunjangan.

Pihak dinas pendidikan hanya mengurus masalah akademik dan peningkatan mutu guru, sedangkan masalah kesejahteraan guru diserahkan sepenuhnya pada pihak yayasan. Untuk meningkatkan kesejahteraan guru-guru swasta pemerintah pusat saat ini memberikan insentif sebesar Rp.100.000,- per bulan. Organisasi-organisasi profesi guru non PNS umumnya mengajukan tuntutan-tuntutannya kepada pemerintah untuk menaikkan nominal insentif tersebut.

Banyak guru yang belum mengakses dan memahami Undang-undang Guru dan Dosen karena kurangnya sosialisasi. Banyaknya peraturan pelaksana yang belum dikeluarkan oleh pemerintah menyebabkan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang penghasilan dan jaminan sosial guru sekolah swasta belum bisa ditegakkan secara efektif oleh para pihak dan stakeholder lainnya.

B. SARAN

1. Hendaknya bentuk perlindungan terhadap penghasilan dan jaminan sosial yang diberikan kepada guru sekolah swasta oleh pihak yayasan, diberikan secara layak dan memadai sesuai dengan ketentuan Undang-undang SISDIKNAS dan Undang-undang Guru dan Dosen serta ketentuan peraturan perundang-undangan lain yang terkait. Sehingga penghasilan dan jaminan sosial yang

diberikan dapat mencerminkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru sebagai pendidik profesional.

2. Para pihak terutama yayasan dan stakeholder lainnya secara kelembagaan hendaknya menjalankan tanggung jawab sesuai undang-undang secara efektif dan melakukan upaya yang saling terkait.

Pihak Yayasan hendaknya melakukan pembenahan keorganisasian dengan membentuk organ yayasan secara lengkap dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik tanpa rangkap jabatan serta melakukan fungsi administratif dengan baik agar tercipta transparansi dan akuntabilitas pengelolaan. Yayasan juga harus inovatif dalam mencari alternatif pendanaan bagi penyelenggaraan sekolah agar tidak bergantung pada SPP. Komite sekolah harus dilibatkan secara aktif dalam pengelolaan sekolah terutama dalam bidang non-akademik.

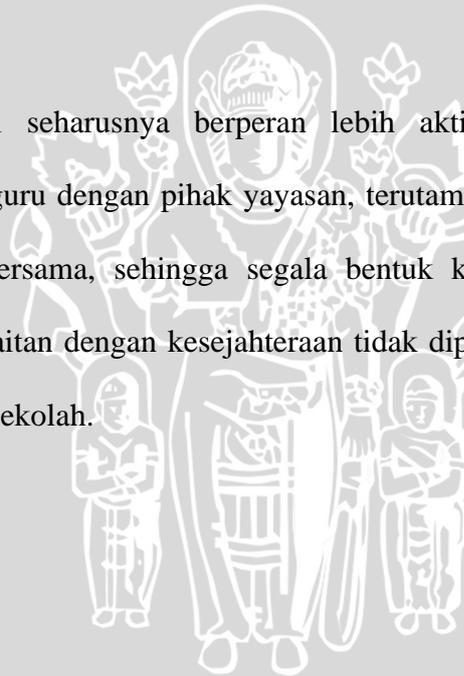
Dinas pendidikan dan Badan Standar Nasional Pendidikan juga seharusnya melakukan pengawasan dalam pengelolaan sekolah terutama dalam bidang non-akademik karena bidang ini sangat mendukung berjalannya kegiatan-kegiatan akademik di sekolah secara lebih efektif.

Pemerintah hendaknya segera menyusun Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang tanggung jawab, sumber pendanaan, pengelolaan, dan pengalokasian dana pendidikan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang SISDIKNAS serta Peraturan pemerintah yang mengatur tentang sertifikasi pendidik dan Tunjangan Profesi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen. Pemerintah juga hendaknya melakukan sosialisasi

yang lebih luas terhadap Undang-undang Guru dan Dosen. Pemerintah Daerah hendaknya segera melaksanakan program peningkatan kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana direncanakan dalam rencana pembangunan jangka menengah nasional tahun 2004-2009 sesuai dengan Peraturan Presiden RI No.7 tahun 2005.

Menteri Pendidikan hendaknya segera mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang standar biaya operasional sekolah sebagaimana diamanatkan dalam PP No.19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional.

Organisasi profesi seharusnya berperan lebih aktif dalam menciptakan kesetaraan antara guru dengan pihak yayasan, terutama dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama, sehingga segala bentuk kebijakan yayasan atau sekolah yang berkaitan dengan kesejahteraan tidak diputuskan secara sepihak oleh yayasan atau sekolah.



DAFTAR PUSTAKA

- Ais, Chatamarrasjid, 2002, *Badan Hukum Yayasan (Suatu analisis mengenai Yayasan sebagai suatu badan hukum sosial)*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Ali, Muhammad, 2002, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Cet.xii, Bandung, Sinar Baru Algesindo.
- Darmaningtyas, *Kesejahteraan Guru Masalah Klasik Pendidikan kita*, Kompas, Kamis, 01 mei 2003, <http://www.kompas.co.id>
- Denny,AS, “*Menganaktirikan*” *Profesi Guru*, Kompas, Senin, 18 Oktober 2004, <http://www.kompas.com/kompas-cetak>
- Departemen Pendidikan Nasional, DirjenDikDasMen., Direktorat SLTP, 2001, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan, Jakarta.
- Djumadi, 1992, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers.
- G.Kartasapoetra, dkk., 1994, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cet.IV, Sinar Grafika.
- Halim, Jusuf, 2001, *Paradigma Baru dalam Pengelolaan Yayasan Ditinjau dari Aspek Manajerial, Keuangan, dan Perpajakan*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- H.Regar, Moenaf, 1995, *Pajak penghasilan 1994, Suatu Interpretasi dan catatan*, Jakarta, Erlangga.
- Kartono, ST., *Memperhatikan Guru Swasta*, Kompas, Senin, 26 Agustus 2002, <http://www.kompas.com>
- Khakim, Abdul, S.H., 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Marijan, Paulus, *Ketidakadilan antara Sekolah Negeri dan Sekolah swasta*, <http://www.sinarharapan.co.id>
- Nawawi,Hadari, 1984, *Administrasi Pendidikan*, cet.III, Jakarta, PT Gunung Agung.
- Setyo Nugroho, Bekt, 2002, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan (Studi di PTP Nusantara XI (Persero) PG. Soedhono, Geneng, Ngawi)*, Skripsi, Fakultas Administrasi,

Jurusan Administrasi Niaga, Universitas Brawijaya, Malang, Tidak diterbitkan.

Slameto, 1995, *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*, Cet.III, Edisi Revisi, Jakarta, Rineka Cipta.

Sudarminta, J., 2001, *Citra Guru, Pendidikan: Kegelisahan Sepanjang Zaman : Pilihan artikel Basis*, Editor; Shindunata, Yogyakarta, Kanisius.

Sudharsono, 2002, *Kamus Hukum*, Jakarta, Rineka Cipta.

Soepomo, Imam, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Perjanjian Kerja*, Cet.9, Jakarta, Djambatan.

_____, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta, Djambatan.

_____, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet.VIII, Jakarta, Djambatan.

Tim Dosen FIP-IKIP MALANG, 1980, *Pengantar dasar-dasar kependidikan*, Surabaya, Usaha Nasional.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-undang No.40 Tahun 2004 Tentang Jaminan Sosial Nasional.

Undang-undang No.16 Tahun 2001 Tentang Yayasan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No.28 Tahun 2004.

Undang-undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-undang No.14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

Peraturan Pemerintah No.38 Tahun 1992 Tentang Tenaga Kependidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.39 Tahun 2000.

Peraturan Pemerintah No.28 tahun 1990 Tentang Pendidikan Dasar.

Peraturan Pemerintah No.29 tahun 1990 Tentang Pendidikan Menengah.

Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah No.79 Tahun 1998 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.83 tahun 2000 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagaimana Telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No.79 tahun 1998.

Peraturan Pemerintah No.28 Tahun 2002 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Rancangan Peraturan Pemerintah Tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Revisi tgl.12 April 2005.

Situs Internet :

www.Pemkot-Malang.go.id

