

# SKRIPSI

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI GURU TIDAK TETAP



**YITSAK GIDEON PERKASA**

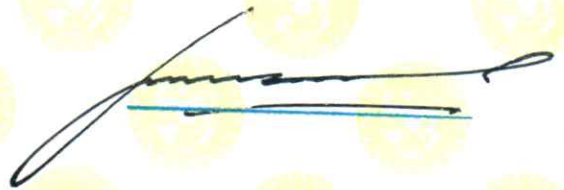
**039814767**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji  
Pada hari Selasa, tanggal 20 Januari 2004

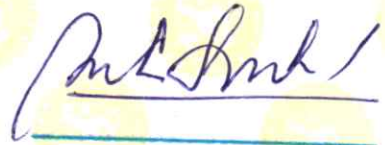
Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : H. Machsoen Ali. S.H., M.S.



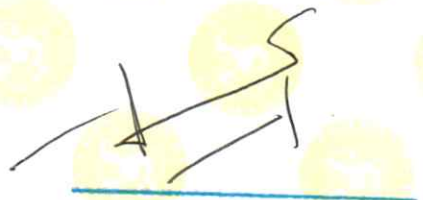
A handwritten signature in black ink, written over a blue horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'H. Machsoen Ali'.

Anggota : 1. DR. Marten L. Souhoka, S.H., M.S.



A handwritten signature in black ink, written over a blue horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'DR. Marten L. Souhoka'.

2. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



A handwritten signature in black ink, written over a blue horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'Lanny Ramli'.

**“Takut akan  
TUHAN  
adalah permulaan pengetahuan,  
tetapi orang bodoh  
menghina hikmat dan didikan”**

**(Amsal 1 : 7)**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kehadirat TUHAN YANG MAHA ESA, atas segala berkat, rahmat, anugerah, dan kasih karunia-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI GURU TIDAK TETAP" dengan baik dan tepat waktu.

Pada penulisan skripsi kali ini, penulis telah banyak sekali mendapatkan bantuan dari para dosen, rekan-rekan sesama mahasiswa, serta segenap civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Paling besar ditujukan kepada :

1. Bapak Surjopradopo, Ibu Pudji Rahayu, Kakek Basir (Alm) dan Nenek Rudiasih atas semua kesabaran, usaha, dorongan, dan doanya yang dicurahkan kepadaku sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan mendapatkan gelar Sarjana Hukum.
2. Mas Yanto, Mbak Yanice serta anak-anaknya, Dea, Ricko dan Ricki yang selalu memberi semangat dan dorongan kepadaku agar segera menyelesaikan studiku (God Bless Your Family).
3. Keluarga Besar Moesngali dan Keluarga Besar Basir yang selalu mendukung dan memberi dorongan didalam menyelesaikan studiku.

4. Teman-teman angkatan '98 : Anton, Unggul, Agung (ES), Yoga (Hakim & anggota KPU), Tabhanie, Didi, Santos, Hanafi, Arifin, Ismail, Doni, Tama (anggota KPU), Temon, Tito, Arif (makasih buat pinjaman bukunya), Fajar, Desy, Ubat, Wahyu, Irfan, Andie (terima kasih atas saran-saran dan judul yang diberikannya), Endro, Erry, Gamanto, Hadi, Pram, Lutfi, Deni, Isnanto, Ken, Arie, Musonef, Dimas (Thank's for bokepnya), Mario, Muhandas, Ferry, Erwin, Candra "Pakde", Prima, Karno, Ullay, Isha, Raymond, Danang, Bayu, Gombes, Nino, Joko, Totok, Tomo, teman-teman KPU (Saturday Morning) dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu (maaf kalau ada yang lupa disebutkan), terima kasih buat waktu-waktu indahny. Sorry Guys aku telat bergabung dengan kalian.
5. Rina (sekjen PGTT) dan teman-teman GTT (Guru Tidak Tetap) atas bantuannya berupa data-data dan fakta-fakta hukum sehingga skripsi ini dapat terselesaikan (sory kita belum pernah bertemu dan aku tidak dapat membantu banyak nasib para GTT seperti yang kalian harapkan).
6. Teman-teman UPN AK-C angkatan '97 : Dicky & keluarga (makasih buat komputer, printer dan kertasnya), Iwan & keluarga (makasih buat komputer dan printernya), Aries (makasih buat kertasnya), Haris (makasih buat kertasnya), Pakde (thank's for everything), Yan, Deni, Riza, Melan, Joko, Didiet, Bilal, Dandy,

Wendy, Try & Naniek (what happen with you?), Catur (thank's for being my friend & understand me), Sony & Ika, Rita, Anna, Danar. Terima kasih atas segala kenangan indah dan persahabatan ini. Semoga abadi.

7. Teman-teman lainnya : Aris Eka Nanda & Fenny (terima kasih untuk selalu ingat aku), Mas Tri Subagijo (terima kasih untuk komputer & printernya), Mas Bambang, Aan Yulio, Indah & Reni, Eko & Wawan & Kentang 2000, Angkatan 2000 (anggota KPU), Heri & Ateng & Guteh '99, teman-teman KKN, teman SD (Guntur, Ferdi, Hariyono, Yanti, Mariana, Rosiana, Denok), Jack (Fandi) & Teng (Yuwono).
8. Teman-teman Gereja.
9. Semua teman-temanku yang tidak dapat bisa aku sebutkan satu persatu.

Juga pada kesempatan ini, tidak lupa penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing dan Penguji, yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, koreksi dan petunjuk serta dorongan sehingga selesainya skripsi ini;
2. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku ketua tim Dosen Penguji, dan Bapak Marten Lendert Souhoka, S.H., M.S., selaku Dosen Penguji, yang telah meluangkan waktunya untuk menguji

dan memberikan petunjuk, koreksi serta kritik yang berharga bagi penyempurnaan skripsi ini;

3. Bapak Sukardi S.H., selaku Dosen Wali yang selalu membimbing dan membantu penulis selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlanggayang telah mendidik penulis selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat berguna bagi masyarakat pada umumnya dan para mahasiswa pada khususnya, sehingga dalam menyikapi problematika hukum perdata khususnya hukum perburuhan dapat mengambil langkah yang tepat dan berguna. Penulis menerima saran dan kritik dari berbagai pihak yang akan dengan senang hati diterima oleh penulis guna penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat.

Surabaya, 24 Juni 2004

Penulis,

Yitsak Gideon Perkasa

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>III</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>IV</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>V</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>IX</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1. Permasalahan : Latar dan Rumusan Masalah.....	1
2. Penjelasan Judul.....	5
3. Alasan Pemilihan Judul.....	7
4. Tujuan Penulisan.....	8
5. Metode Penelitian.....	8
a. Pendekatan Masalah.....	8
b. Sumber Data.....	8
c. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	9
d. Analisa Data.....	9
6. Pertanggungjawaban Sistematis.....	9
<b>BAB II KEDUDUKAN HUKUM GURU TIDAK TETAP.....</b>	<b>11</b>
1. Guru Tidak Tetap Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia.....	11
2. Definisi Tenaga Kerja.....	13



3. Perjanjian Kerja Sebagai Landasan adanya Hubungan Kerja.....15

**BAB III PENYELESAIAN SENGKETA BAGI GURU TIDAK TETAP.....27**

1. Kewajiban Para Pihak Dalam Suatu Hubungan Kerja.....27
2. Kesejahteraan Guru Tidak Tetap.....32
3. Perlindungan Hukum Guru Tidak Tetap.....38

**BAB IV PENUTUP.....40**

1. Kesimpulan.....40
2. Saran.....41

**DAFTAR BACAAN**

**LAMPIRAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Pembangunan dalam arti luas meliputi seluruh aspek kehidupan, seperti yang tercantum dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara yaitu pembangunan dalam bidang ekonomi, sosial budaya, hukum, pertahanan dan keamanan maupun pendidikan. Tujuan pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam melaksanakan pembangunan nasional yang berorientasi, khususnya pembangunan pendidikan, banyak sekali satuan-satuan pendidikan yang saling terkait dan bersama-sama berperan dalam melaksanakan pembangunan dalam bidang pendidikan tersebut, baik satuan pendidikan negeri maupun satuan pendidikan swasta untuk menciptakan sumber daya manusia yang berpendidikan dan berpengetahuan.

Pembangunan dalam bidang pendidikan merupakan bagian usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan harkat, martabat dan kemampuan manusia sehingga manusia-manusia Indonesia dapat dipandang sebagai

manusia yang memiliki ketrampilan dan keahlian bukan sekedar buruh atau tenaga kerja kasar.

Dalam melaksanakan perannya, masing-masing satuan pendidikan tersebut mempekerjakan tenaga-tenaga pengajar atau guru, baik yang sudah merupakan guru tetap maupun guru tidak tetap. Hal ini dimaksudkan agar kegiatan belajar mengajar pada satuan-satuan pendidikan tersebut dapat berlangsung dengan lancar. Peran guru tetap maupun guru tidak tetap dalam suatu satuan pendidikan atau sekolah tidak dapat dipisahkan, karena tugas guru tidak tetap adalah menunjang aktifitas guru tetap pada khususnya dan aktifitas sekolah pada umumnya.

Dunia pendidikan di Indonesia saat ini ternyata kekurangan tenaga pendidik di tingkat pendidikan dasar dan menengah dalam jumlah yang cukup besar. Tidak hanya di luar pulau Jawa saja, bahkan banyak tempat di pulau Jawa, baik kota besar maupun kota kecil, ternyata masih kekurangan tenaga guru. Kurangnya tenaga pendidik tersebut bisa disebabkan karena minimnya kesejahteraan yang diperoleh tenaga pendidik di Indonesia. Minimnya gaji tenaga pendidik disertai banyaknya potongan berupa pajak dan lain-lain, serta semakin melonjaknya harga-harga kebutuhan pokok dewasa ini tentu sangat berpengaruh terhadap kehidupan sehari-hari tenaga pendidik di Indonesia. Hal ini memungkinkan banyak tenaga pendidik di Indonesia berusaha untuk menutupi kekurangan akan pemenuhan kebutuhan

hidupnya dengan berbagai macam cara, sehingga mungkin dapat mengakibatkan penurunan kualitas tenaga pendidik itu sendiri. Kurangnya tenaga pendidik dalam jumlah besar dikuatirkan dapat menyebabkan semakin merosotnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Di Indonesia, saat ini terdapat guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), guru swasta, guru DPK (guru dipekerjakan), guru Bantu serta guru Wiyata Bhakti (Guru Tidak Tetap/GTT). Berikut ini adalah pengertian dari jenis-jenis guru-guru tersebut :

- a. Guru PNS, adalah guru yang diangkat dan digaji oleh pemerintah dengan tugas mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah negeri.
- b. Guru Swasta, adalah guru yang diangkat dan digaji oleh yayasan sebagai pengelola satuan pendidikan swasta. Guru Swasta terdiri atas :
  - 1) Guru Tetap Yayasan, yaitu guru yang diangkat dan digaji oleh yayasan dengan Surat Keputusan.
  - 2) Guru Tidak Tetap Yayasan, yaitu guru yang diangkat dan digaji oleh yayasan, dengan kontrak tiap tahun.
- c. Guru DPK (guru dipekerjakan), adalah guru PNS yang ditugaskan untuk mengajar di satuan pendidikan swasta.
- d. Guru Bantu, adalah guru bukan Pegawai Negeri Sipil. Guru Bantu diangkat dan digaji oleh pemerintah dengan mekanisme perjanjian

kerja (kontrak) dalam jangka waktu tertentu, dengan tugas mengajar di satuan pendidikan, baik negeri maupun swasta.

- e. Guru Wiyata Bhakti (Guru Tidak Tetap/Guru Honorer), yaitu guru yang diangkat dan digaji oleh yayasan pada satuan pendidikan swasta atau oleh komite sekolah pendidikan negeri, dengan mekanisme perjanjian kerja.

Walaupun telah ada berbagai guru dengan status tersebut diatas, ternyata banyak sekolah-sekolah di Indonesia masih kekurangan tenaga guru, sehingga memungkinkan adanya perangkapan dalam mendidik siswanya. Tentu hal ini dapat menyebabkan adanya inefisiensi dalam dunia pendidikan di Indonesia. Sudah seharusnya pemerintah Indonesia melakukan penambahan tenaga pendidik sesuai dengan kapasitas dan kualitas yang dibutuhkan.

Guru tidak tetap di suatu sekolah sebenarnya dapat ditingkatkan partisipasinya dalam menunjang kinerja dan kegiatan belajar mengajar di sekolah tempat mereka bekerja apabila guru tidak tetap tersebut diberi perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya atau dengan kata lain diberi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya tanpa bisa kita pungkiri masih banyak satuan-satuan pendidikan atau sekolah-sekolah yang masih menganggap remeh peranan guru tidak tetap sehingga kehidupan mereka dan keluarganya jauh dari kesejahteraan.

Kehidupan guru tidak tetap di beberapa satuan pendidikan atau sekolah yang masih jauh dari kesejahteraan ini memang jarang mendapat perhatian dari khalayak ramai. Hal ini semakin parah dengan tidak adanya hukum positif yang secara khusus mengatur tentang guru tidak tetap dan hubungan kerja antara guru tidak tetap dengan sekolah-sekolah tempat mereka bekerja sehingga tidak ada kekuatan secara khusus yang akan mengatur dan memperhatikan keberadaan guru tidak tetap.

Perlindungan hukum bagi guru tidak tetap merupakan suatu hal yang mutlak dalam upaya mengangkat harkat dan martabat manusia, sesuai dengan amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Mengingat hal tersebut dan semakin kompleksnya masalah ketenagakerjaan khususnya masalah guru tidak tetap, maka diangkat 2 (dua) permasalahan yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya.

Permasalahan-permasalahan itu antara lain :

1. Bagaimana kedudukan hukum guru tidak tetap dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana penyelesaian sengketa bagi guru tidak tetap ?

## **2. Penjelasan Judul**

Skripsi ini berjudul Perlindungan Hukum Bagi Guru Tidak Tetap. Penjelasan dari judul diatas adalah sebagai berikut :

Pengertian "Perlindungan Hukum" dapat dikaitkan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang dapat diperhatikan, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Berkaitan dengan "tindak pemerintah" sebagai sentral, (dikaitkan dengan perlindungan hukum bagi rakyat), dibedakan menjadi dua macam perlindungan hukum bagi rakyat yaitu : perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif.

Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah ditetapkan. Dengan demikian perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa<sup>1</sup>. Dalam hubungannya dengan kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum adalah perlindungan bagi tenaga kerja atau buruh terhadap pemilik modal atau pengusaha atau pemberi kerja.

Sedangkan pengertian Guru Tidak Tetap atau Guru Honorer (Guru Wiyata Bhakti) adalah guru yang diangkat dan digaji oleh yayasan pada satuan pendidikan swasta, atau oleh komite sekolah pada satuan pendidikan negeri, dengan mekanisme kontrak.

---

<sup>1</sup> P.M Hadjon, S.H. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Pengadilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara, PT Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hal. 20.

### 3. Alasan Pemilihan Judul

Alasan dipilihnya judul ini adalah permasalahan perlindungan terhadap Guru Tidak Tetap berkaitan dengan lemahnya posisi tenaga pengajar yang berstatus tidak tetap (honorar) yang menginginkan keadilan dan kepastian hukum yang melindungi kepentingan dirinya.

Dalam praktek atau kenyataan yang terjadi dalam masyarakat, kedudukan tenaga pengajar yang berstatus tidak tetap sangatlah lemah, sehingga masalah-masalah yang muncul dalam hubungan antara guru tidak tetap dengan kepala-kepala sekolah atau yayasan-yayasan pemilik sekolah perlu mendapat perhatian. Kaitannya dengan obyek studi skripsi ini adalah kedudukan guru tidak tetap di lingkungan pendidikan tempat mereka bekerja yang menginginkan keadilan dan kepastian hukum yang melindungi kepentingan dirinya, karena pada dasarnya keberadaan guru tidak tetap ini juga merupakan salah satu unsur dalam dunia pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah, yang turut serta memperlancar pelaksanaan proses belajar mengajar dan program pendidikan dasar 9 tahun yang dicanangkan oleh pemerintah. Sehingga sangatlah pantas apabila dalam bekerja mendapatkan perlindungan hukum agar mendorong proses inisiatif dalam bekerja karena adanya jaminan dan hal ini akan meningkatkan rasa saling memiliki dan menjaga yang pada akhirnya mendorong keberhasilan pembangunan dalam bidang pendidikan.



#### **4. Tujuan Penulisan**

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi tugas dan kewajiban bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Airlangga untuk menyusun skripsi sebagai persyaratan untuk mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Untuk memberikan sumbangan pemikiran terhadap perlindungan hukum yang seharusnya diterima dan merupakan hak dari para tenaga pengajar yang berstatus tidak tetap atas kebijakan di waktu sekarang maupun yang akan datang yang diambil pihak pimpinan sekolah atau yayasan pemilik sekolah, sehingga dapat menunjang lajunya pembangunan pendidikan Indonesia tanpa merugikan pelaksanaan pembangunan pendidikan itu sendiri.

#### **5. Metodologi**

##### **a. Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah yang dipergunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, maksud pendekatan ini didasarkan pada fakta yang ada dan berlaku dalam praktek sehari-hari, dan dikaitkan pada faktor yuridisnya.

##### **b. Sumber Data**

Untuk menunjang penelitian skripsi ini, digunakan sumber-sumber data primer dan sekunder.

Sebagai Bab Pendahuluan, Bab I ini dimaksudkan untuk memaparkan latar belakang masalah yang kemudian akan dikaji dalam bab-bab selanjutnya, penjelasan judul, alasan memilih judul, tujuan penulisan, metode penulisan, pertanggungjawaban sistematika.

Dalam Bab II akan menguraikan tentang Kedudukan Hukum Guru Tidak Tetap meliputi Guru Tidak Tetap dalam Ketenakakerjaan di Indonesia dan Perjanjian Kerja Sebagai Landasan Hubungan Kerja antara Yayasan atau Komite Sekolah dengan Guru Tidak Tetap.

Dalam Bab III dijelaskan mengenai Penyelesaian Sengketa Bagi Guru Tidak Tetap meliputi Kewajiban Para Pihak Dalam Suatu Hubungan Kerja, Kesejahteraan Guru Tidak Tetap dan Perlindungan Hukum Bagi Guru Tidak Tetap.

Dalam Bab IV akan ditarik kesimpulan dan saran sesuai masalah yang dijadikan obyek kajian.

## BAB II

### KEDUDUKAN HUKUM GURU TIDAK TETAP

#### 1. Guru Tidak Tetap Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia

Ditinjau dari definisi dan pengertiannya, hukum perburuhan berasal dari kata *Arbeitsrecht*. Beberapa pendapat dikemukakan oleh sarjana-sarjana, antara lain :

a) Molenaar

*Arbeitsrecht* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan, antara pekerja dengan pekerja, dan antara pekerja dengan penguasa. Jadi, menurut definisi Molenaar, hukum perburuhan melibatkan tiga pihak, yaitu pekerja, majikan dan penguasa.

b) M.G. Levenbach

*Arbeitsrecht* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

Dalam definisi ini terdapat unsur-unsur :

- ✓ Di bawah pimpinan; dan
- ✓ Keadaan penghidupan yang langsung berhubungan

## c) N.E.H. van Esveld

*Arbeidrecht* meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja, yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri. N.E.H. van Esveld tidak membatasi lapangan "*Arbeidrecht*" pada hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan saja, melainkan lebih luas lagi pada swa pekerja.

## d) Mok

*Arbeidrecht* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.

## e) Imam Soepomo

Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah<sup>2</sup>.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa, hukum perburuhan tidak hanya melibatkan pekerja dan majikan saja, tetapi juga penguasa (pemerintah) sebagai pihak yang melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, yaitu kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

## 2. Definisi Tenaga Kerja

Sebelum mengetahui definisi Tenaga Kerja, perlu diketahui terlebih dahulu pengertian ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Sedangkan dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menjelaskan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja, menurut pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 3 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian ini sangat luas karena mencakup mengenai pengertian buruh atau pekerja dimana ada orang-orang yang sudah mampu melakukan suatu pekerjaan, tetapi belum mempunyai kesempatan untuk bekerja.

Dari kedua pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

---

<sup>2</sup> Lanny Ramli, Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia, Penerbit Airlangga University Press, Surabaya, Cetakan I, 1998, hal. 5

- a) Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan.
- b) Menghasilkan barang dan/atau jasa.
- c) Guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian Pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam uraian sebelumnya, telah diketahui bahwa Guru Tidak Tetap adalah guru yang diangkat dan digaji oleh yayasan pada satuan pendidikan swasta, dan oleh komite sekolah pada satuan pendidikan negeri, dengan mekanisme kontrak. Hubungan hukum yang terjadi adalah antara yayasan pada satuan pendidikan swasta atau komite sekolah pada satuan pendidikan negeri dengan individu, yaitu guru yang diangkat dengan sistem Perjanjian Kerja (Kontrak).

Yang dimaksud dengan komite sekolah pada satuan pendidikan negeri ialah suatu komite yang dibentuk dalam rangka memperlancar proses belajar mengajar dan beranggotakan para wali murid, kepala sekolah dan para guru.

Hal ini berbeda dengan Guru Bantu yang diangkat oleh pemerintah dan ditempatkan di daerah-daerah di Indonesia dengan sistem kontrak serta digaji sesuai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Jadi hubungan hukum yang terjadi ialah

antara Guru Bantu dengan Pemerintah. Sedangkan pada Guru Tidak Tetap, hubungan hukum yang terjadi ialah antara Guru Tidak Tetap dengan yayasan pada satuan pendidikan swasta dan oleh komite sekolah pada satuan pendidikan negeri.

Jadi, dikaitkan dengan pengertian antara hubungan Guru Tidak Tetap dengan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, jelas bahwa Guru Tidak Tetap seharusnya diatur dengan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, karena dalam masalah Guru Tidak Tetap, yayasan pada satuan pendidikan swasta dan komite sekolah pada satuan pendidikan negeri bertindak sebagai majikan atau pemberi kerja seperti halnya dalam hubungan antara pekerja dengan majikan dalam hukum perburuhan.

Akan tetapi masalah yang timbul kemudian ialah para Guru Tidak Tetap dalam hubungan kerja mereka dengan pihak yayasan atau komite sekolah tidak mau dianggap atau disamakan dengan buruh. Mereka menganggap antara buruh dengan Guru Tidak Tetap ialah beda dan harus dibedakan.

### **3. Perjanjian Kerja Sebagai Landasan Adanya Hubungan Kerja**

Perjanjian Kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeisrecht* dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara, bahwa yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian

dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk satu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja dalam buku *Aneka Perjanjian*, Soebekti berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah:

“Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan dimana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.”<sup>3</sup>

Dari pengertian diatas, khususnya pengertian yang ditentukan pada pasal 1601a KUHPerdara tersebut, ada dikemukakan perkataan, “di bawah perintah”, maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan “di bawah”, ini mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada perintah pihak lainnya atau di bawah perintah atau pimpinan orang lain. Berarti ada unsur wenang perintah, dan dengan adanya unsur wenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut sub ordinasi. Jadi disini pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah<sup>4</sup>. Ketentuan tersebut diatas menunjukkan bahwa kedudukan yang satu

---

<sup>3</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni Bandung, Cet. II, 1977, hal. 63



yaitu si pekerja adalah tidak sama dan seimbang yaitu di bawah, jika dibandingkan dengan kedudukan dengan kedudukan dari pihak majikan dalam melaksanakan hubungan kerja, maka kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan sama dan seimbang<sup>5</sup>. Sehingga pihak pekerja dalam keadaan seperti apapun harus tunduk pada perintah si pemberi kerja, sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Disinilah azas kebebasan berkontrak mulai berlaku, dimana masing-masing pihak dalam membuat perjanjian berupaya untuk menyeimbangkan kedudukan mereka, supaya tidak timbul perselisihan di kemudian hari dan dalam melaksanakan perjanjian tidak dalam keadaan terpaksa, karena bagaimanapun perjanjian yang sah itu mengikat seperti halnya Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya dengan batasan selama tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketentuan umum.

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dalam rangka melaksanakan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada

---

<sup>4</sup> Djumaldji, Perjanjian Kerja, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, Cet. I, 1977, hal. 14

<sup>5</sup> Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, edisi 2, Cet. 3, Jakarta, PT. Radja Grafindo Persada, 1995, hal. 25

pihak lainnya, pemberi kerja, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah<sup>6</sup>.

Demikian Imam Soepomo memberi batasan mengenai perjanjian kerja. Pemikiran ini selaras dengan apa yang akan dikemukakan oleh A. Ridwan Halim dan kawan-kawan dalam bukunya Sari Hukum Perburuhan Aktual serta Wiwoho Soedjono dalam bukunya Hukum Perjanjian Kerja.

Perihal pengertian perjanjian kerja A Ridwan Halim dan kawan-kawan mengemukakan :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.”<sup>7</sup>

Selanjutnya oleh Wiwoho Soedjono dikemukakan :

“Perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.”<sup>8</sup>

Dengan adanya pengertian tentang perumusan perjanjian kerja tersebut, didalam perkembangannya masalah-masalah yang berkenaan

---

<sup>6</sup> Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja, Cet.III, Djambatan, 1985, hal. 1

<sup>7</sup> A. Ridwan Halim (dkk), Sari Hukum Perburuhan Aktual, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, Cet.I, 1987, hal. 29

<sup>8</sup> Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, Cet.II, 1987, hal. 9

dengan penyelenggaraan atau penerapan perjanjian kerja perlu dicarikan jalan keluarnya. Untuk mengatasi dan menjembatani kesenjangan tersebut, perlu adanya suatu perlindungan dari pihak lain atau pihak ketiga guna memberikan perlindungan pada salah satu pihak<sup>9</sup>.

Dalam membuat suatu perjanjian kerja, ada 4(empat) unsur yang harus dipenuhi sebagaimana yang diketengahkan oleh seorang pakar hukum perburuhan Imam Soepomo perihal perjanjian kerja yang dipadukan dengan ketentuan yang ada pada KUHPerdara dapat diambil suatu kesimpulan bahwa definisi tentang perjanjian kerja mempunyai 4 (empat) unsur, yaitu :

a. Melakukan pekerjaan tertentu

Bahwa sebagai implementasi perjanjian kerja, pihak pekerja melakukan suatu pekerjaan yang telah ditentukan dan harus dilakukan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja.

b. Di bawah perintah

Dalam hal ini pekerja melakukan suatu pekerjaan karena ada perintah dari orang lain, dalam hal ini si pengusaha sebagai pemberi kerja, sehingga pekerja wajib mentaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

c. Dalam waktu tertentu

---

<sup>9</sup> Djumadi, Op Cit, hal. 27

Waktu tertentu disini disesuaikan dengan perjanjian yang telah mereka buat bersama sesuai dengan waktu yang telah mereka sepakati, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum dan kebiasaan setempat.

d. Dengan upah

Setelah pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah pengusaha, ia berhak menuntut majikannya untuk melaksanakan kewajibannya dengan membayar prestasinya berupa upah tepat pada waktunya.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 15, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-02/MEN/1993 pasal 1 ayat a menyebutkan bahwa Kesepakatan kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Dalam kesepakatan kerja waktu tertentu tidak boleh adanya masa percobaan. Jika dalam kesepakatan tersebut dicantumkan masa percobaan, maka masa percobaan tersebut batal demi hukum, demikian ketentuan dalam pasal 3 ayat (1) dan (2).

Dalam membuat suatu perjanjian kesepakatan kerja untuk waktu tertentu agar merupakan perjanjian yang sah dan mengikat sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuat, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu harus memenuhi syarat materiil seperti yang tertulis dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak, artinya tidak boleh ada pemaksaan dari pihak manapun dalam bentuk apapun.
- b. Adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan jika dalam perjanjian kerja tidak memenuhi point a dan b maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, sedangkan jika tidak memenuhi syarat c dan d diatas, maka perjanjian tersebut batal demi hukum (perjanjian batal).

Selain syarat materiil diatas, yang harus dipenuhi suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu juga harus memenuhi persyaratan formil (Pasal 54 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu bahwa :

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
  - a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
  - b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
  - c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d) Tempat pekerjaan;
  - e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  - g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  - i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pemberi kerja masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja tidak boleh lebih rendah dari undang-undang, Peraturan Perusahaan dan Kesepakatan Kerja Bersama yang masih berlaku. Apabila ada

kesepakatan kerja waktu tertentu yang isinya lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama maka yang berlaku adalah Peraturan Perusahaan dan Kesepakatan Kerja Bersama.

Ditinjau dari hubungan kerja, tenaga kerja kontrak masuk dalam kategori sebagai karyawan tidak tetap yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk waktu tertentu, artinya dalam kesepakatan kerja yang telah disepakati saat berakhirnya hubungan kerja telah ditetapkan sehingga hubungan kerja tersebut berakhir demi hukum dengan lewatnya waktu yang ditetapkan.

Kesepakatan kerja waktu tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, yang bersifat musiman atau yang berulang kembali, yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus, yang berhubungan dengan produk baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan<sup>10</sup>.

Dengan demikian yang dinamakan kesepakatan kerja untuk waktu tertentu macamnya ada 3 (tiga) yaitu :

---

<sup>10</sup> Tim PMK-HKBP Jakarta, Pengetahuan Dasar tentang Hak-Hak Buruh, editor Endang Rokhani, Cet. III, Jakarta, Yakoma-PGI, 1999, hal. 18

1. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kerja, misal dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 1 (satu) tahun sampai proyek selesai.
2. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misal jika pengusaha mempekerjakan tenaga asing dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya, menurut izin yang diberikan Menteri Tenaga Kerja atau didasarkan atas Undang-Undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing.
3. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misal di perkebunan terdapat buruh pemetik kopi, maka jangka waktu kesepakatan kerja akan ditentukan oleh musim kopi, musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai, maka kesepakatan kerja telah berakhir<sup>11</sup>.

Dalam praktek sehari-hari, tenaga kerja yang mengadakan kesepakatan kerja tertentu dimana waktu berlangsungnya ditentukan menurut perjanjian atau undang-undang sering dinamakan "karyawan kontrakan". Sedangkan karyawan yang mengadakan kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan disebut "buruh musiman"<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Djumaldji, *Op Cit*, hal. 24

<sup>12</sup> Tim PMK-HKBP Jakarta, *Op Cit*, hal. 19



Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak dapat ditarik kembali atau diubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan undang-undang. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir karena pengusaha atau pemberi kerja pailit dan atau meninggal dunia.

Apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan, maka pihak yang mengakhiri kesepakatan kerja tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya ganti rugi sebesar upah pekerja sampai waktu atau pekerjaan seharusnya selesai, kecuali bila putusya hubungan kerja tersebut karena kesalahan berat atau alasan memaksa<sup>13</sup>.

Dalam membuat kesepakatan kerja untuk waktu tertentu ada batas waktu maksimal yang boleh mereka perjanjikan, yaitu paling lama dalam jangka waktu 2 (dua) tahun. Apabila ternyata karena sesuatu hal kesepakatan tersebut akan diperpanjang, maka hanya boleh diperpanjang satu kali saja, untuk paling lama dalam jangka waktu yang sama, dengan ketentuan jumlah seluruhnya waktu dalam kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun, walaupun demikian kalau ada alasan yang mendesak untuk jenis pekerjaan tertentu dengan syarat meminta izin kepada Menteri Tenaga Kerja RI, ketentuan tersebut diatas dapat dikesampingkan.

---

<sup>13</sup> Tim PMK-HKBP Jakarta, Op Cit, hal. 20

Selama ini yang dialami oleh para Guru Tidak Tetap adalah kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang terjadi antara pihak yayasan atau komite sekolah selaku pemberi kerja dengan Guru Tidak Tetap selaku penerima kerja ialah 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang. Apabila pihak yayasan atau komite sekolah merasa tidak cocok atau puas dengan kinerja Guru Tidak Tetap yang mereka kontrak maka pihak yayasan atau komite sekolah akan mengakhiri perjanjian kerja dengan Guru Tidak Tetap tersebut.

Akan tetapi jika pihak yayasan atau komite sekolah merasa puas dengan kinerja Guru Tidak Tetap yang mereka kontrak maka pihak yayasan atau komite sekolah akan memperpanjang kesepakatan atau perjanjian kerja selama pihak yayasan atau komite sekolah membutuhkan tenaga Guru Tidak Tetap tersebut tanpa adanya kejelasan mengenai status mereka jika perjanjian kerja mereka diakhiri oleh pihak yayasan atau komite sekolah.

### **BAB III**

## **PENYELESAIAN SENGKETA BAGI**

### **GURU TIDAK TETAP**

#### **1. Kewajiban Para Pihak Dalam Suatu Hubungan Kerja**

Sejak ditandatanganinya kontrak kerja yang dibuat secara bersama dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum dan moral serta kesusilaan oleh pekerja dengan pemberi kerja, saat itu mulai terlahir hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari kedua belah pihak. Hak-hak dan kewajiban-kewajiban itu harus dilaksanakan oleh para pihak tersebut, karena mereka masing-masing telah diikat oleh adanya kontrak kerja.

Hal yang paling mendasar dalam hubungan kerja ini adalah melaksanakan kewajiban terlebih dahulu, selanjutnya dapat menuntut hak. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan tersebut, bisa menimbulkan sengketa yang akan mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja menjadi tidak harmonis.

Kewajiban pemberi kerja umumnya tersimpul dalam hak pekerja, sedangkan hak dari pemberi kerja tersimpul dalam kewajiban pekerja. Oleh karena itu pada penjelasan mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam melakukan suatu hubungan kerja hanya membahas

kewajiban-kewajiban para pihak, karena hak-hak itu merupakan itu merupakan kebalikan atau tersimpul dari kewajiban masing-masing pihak.

Dengan adanya perjanjian kerja maka guru tidak tetap mempunyai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi. Diantara kewajiban-kewajiban tersebut yang paling utama adalah :

- a. Guru Tidak Tetap wajib melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tugas pengajaran tersebut merupakan kompensasi yang harus dilakukan Guru-Guru Tidak Tetap atas imbalan yang diberikan oleh yayasan atau komite sekolah setiap bulannya pada Guru-Guru Tidak Tetap selama kontrak kerja.
- b. Guru Tidak Tetap wajib melaksanakan tugas-tugas administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Guru Tidak Tetap wajib mematuhi segala ketentuan yang berlaku di sekolah tempat mereka bekerja.
- d. Guru Tidak Tetap wajib mematuhi ketentuan yang diatur dalam Surat Perjanjian Kerja.

Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban :

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.

- b. Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan kewajiban yayasan atau komite sekolah selaku pemberi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Menempatkan dan mempekerjakan Guru Tidak Tetap yang telah dikontrak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati
- b. Memberikan imbalan (honorarium) setiap bulannya selama kontrak kerja berjalan.
- c. Memberitahukan hasil evaluasi pada Guru Tidak Tetap secara transparan.
- d. Mempekerjakan Guru Tidak Tetap selama masa kontrak.

Dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya yang terdapat di dalam perjanjian kerja, pelaksanaannya belum tentu berjalan dengan semestinya sehingga klausula penyelesaian sengketa perlu dimasukkan dalam klausula kontrak kerja antara pihak penerima kerja, Guru Tidak Tetap, dengan pihak yayasan atau komite sekolah selaku pemberi kerja.

Timbulnya sengketa atau perselisihan antara Guru Tidak Tetap dengan yayasan pada satuan pendidikan swasta atau komite sekolah pada satuan pendidikan negeri berpangkal tolak dari ketidakpuasan diantara keduanya, karena ada perbedaan yang mendasar baik berupa pertimbangan-pertimbangan maupun pandangan-pandangan dalam memecahkan suatu permasalahan, hal ini bisa dilihat dari hak dan kewajiban masing-masing pihak apakah sudah memenuhi prestasinya atau belum.

Dalam bukunya Gunawi Kartasapoetra dikatakan bahwa yang menjadi pokok pangkal ketidakpuasan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah :

- a. Pengupahan ;
- b. Jaminan social ;
- c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian ;
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban ;
- e. Adanya masalah pribadi.

Sengketa yang terjadi adalah antara individu yaitu Guru Tidak Tetap dengan badan hukum, dalam hal ini yayasan pada satuan pendidikan swasta, atau instansi pendidikan, dalam hal ini komite sekolah pada satuan pendidikan negeri, oleh karenanya disebut sengketa perdata.

Sengketa perdata yang dimaksud ialah jika pihak pemberi kerja, dalam hal ini pihak yayasan atau komite sekolah, memutuskan hubungan kerja dengan pihak penerima kerja yaitu guru tidak tetap secara sepihak sebelum perjanjian kerja yang disetujui atau ditandatangani oleh kedua belah pihak selesai atau berakhir. Sengketa perdata dapat diselesaikan melalui pengadilan negeri. Dalam hal sengketa diselesaikan melalui pengadilan negeri, perlu diingat Hukum Acara Perdata Indonesia mengenai kompetensi dan daerah yuridiksi pengadilan negeri tersebut.

Namun pada kenyataannya, sampai sejauh ini jarang terjadi permasalahan Guru Tidak Tetap atau Guru Honorer yang dibawa ke pengadilan. Umumnya mereka tidak mempunyai keberanian, biaya untuk menyelesaikan permasalahannya, sehingga saat Guru Tidak Tetap atau Guru Honorer tersebut diberitahukan gugurnya hubungan kerja, mereka hanya dapat menerima tanpa dapat melakukan apa-apa untuk membela haknya.

Selama ini jika pihak yayasan atau komite sekolah merasa cocok atau puas dengan kinerja mereka maka mereka akan tetap dipekerjakan sebagai Guru Tidak Tetap di sekolah tersebut, namun bila pihak yayasan atau komite sekolah merasa sudah tidak cocok atau puas dengan kinerja mereka maka kontrak mereka akan diakhiri tanpa menunjukkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh pihak yayasan atau komite sekolah terhadap kinerja Guru Tidak Tetap secara transparan.

Padahal pemberitahuan hasil evaluasi pada guru Tidak Tetap secara transparan merupakan salah satu kewajiban dari pihak yayasan atau komite sekolah.

Hal ini sangat merugikan Guru Tidak Tetap, karena dengan tidak diberitahukannya hasil evaluasi secara transparan maka mereka tidak dapat memperbaiki kinerja mereka yang dianggap kurang oleh pihak pemberi kerja.

Apabila mereka mengajukan keberatan, maka pihak yayasan pada satuan pendidikan swasta atau komite sekolah pada satuan pendidikan negeri selalu menyatakan bahwa tindakan yang dilakukan telah sesuai prosedur yang berlaku.

## **2. Kesejahteraan Guru Tidak Tetap**

Disamping kewajiban-kewajiban tersebut, ditentukan juga hak-hak Guru Tidak Tetap yang berbeda dengan guru tetap di suatu sekolah. Hak itu adalah mengenai upah. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan atas hasil pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk atau dinilai dalam bentuk uang.

Upah dalam arti ekonomis merupakan pengeluaran-pengeluaran pihak perusahaan atau instansi kepada para pekerjanya atas jasa-jasa dalam waktu tertentu. Jadi upah merupakan kewajiban dari perusahaan atau instansi dan merupakan hak bagi para pekerjanya.



Upah bagi guru tidak tetap mungkin merupakan satu-satunya bekal hidup bagi dirinya dan keluarganya. Sehubungan dengan itu maka upah dipandang sebagai unsur yang sangat esensial sebagai terwujudnya suatu hubungan yang membawa ketenangan kerja, karena itu dalam Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja antara Guru Tidak Tetap dengan yayasan atau komite sekolah ditetapkan secara tegas mengenai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayar. Hal ini ditujukan untuk mencegah adanya tindakan sewenang-wenang atas pemberian upah.

Untuk menjamin kepastian perlindungan upah, maka berdasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pasal 1 angka 30, bahwa yang dimaksud dengan upah adalah :

“ Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Dari ketentuan ini dapat ditarik beberapa pengertian sebagai berikut :

- a. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan atas prestasi kerja kepada pengusaha atau pemberi kerja

- b. Upah biasanya dinilai dalam bentuk uang, yang besarnya ditentukan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan. Termasuk dalam peraturan perundang-undangan disini adalah peraturan daerah dan perjanjian kerja, oleh karena ada kalanya tentang besarnya upah itu tidak ditetapkan oleh persetujuan tetapi oleh penggajian
- c. Termasuk kedalam upah adalah tunjangan untuk pekerja atau keluarganya

Dalam praktek upah diartikan sebagai penghasilan yang diterima pekerja. Sebenarnya penghasilan yang diterima pekerja ada yang disebut bukan upah. Dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 dikemukakan pengertian gaji, yaitu : "Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai pekerjaan dan tanggung jawabnya" (pasal 7).

Dalam penjelasannya dipertegas bahwa gaji adalah sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja seseorang.

Persamaan upah dan gaji adalah :

- a. Merupakan balas jasa
- b. Merupakan imbalan atas hasil kerja yang dilakukan
- c. Merupakan hak bagi seseorang yang telah melakukan pekerjaan

Perbedaan upah dengan gaji adalah :

Kalau seseorang mendapat gaji, berarti menunjukkan adanya kesepakatan yaitu dari pemerintah. Disini terdapat adanya hubungan antara pemerintah sebagai pemberi gaji, dan pihak lain, pegawai negeri sebagai penerima gaji. Jika seseorang mendapat upah, ini berarti menunjukkan adanya kesepakatan antara dua pihak yaitu antara majikan sebagai pemberi upah dan pekerja sebagai penerima upah.

Adapun penentuan upah, ditinjau dari dua sistem yaitu :

- a. sistem upah satuan (pemberian menurut hasil pekerjaan buruh yang dibayarkan sejumlah uang tertentu untuk tiap pekerjaan yang dihasilkan)
- b. sistem upah menurut jangka waktu, yaitu upah ditentukan untuk sejam, sehari atau sebulan, jadi tidak tergantung pada hasil pekerjaan

Berdasarkan uraian diatas, maka bagi Guru Tidak Tetap diberikan upah dengan sistem jangka waktu sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja (kontrak kerja) antara Guru Tidak Tetap dengan pihak yayasan atau komite sekolah. Pemberian upah atau honorarium tersebut tidak berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, melainkan ditetapkan sepihak oleh Yayasan atau komite sekolah.

Pihak yayasan atau komite sekolah dalam hal ini sebagai pihak yang memperkerjakan dan memberi upah Guru Tidak Tetap. Sehingga meskipun Guru Tidak Tetap ini melaksanakan tugas yang sama dengan tenaga pengajar-tenaga pengajar tetap lainnya, namun ia

hanya mendapat upah yang kecil yang tidak mendapatkan kenaikan sebagaimana tenaga pengajar tetap, sebab Guru Tidak Tetap tidak mempunyai pangkat atau jabatan, sehingga upahnya tetap. Keadaan ini terjadi baik di sekolah-sekolah negeri milik pemerintah maupun sekolah-sekolah swasta milik yayasan.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 94 tentang komponen upah terdiri atas :

a. Upah pokok

Imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan sesuai perjanjian. Yang dimaksud dengan imbalan adalah termasuk juga honorarium yang diberikan secara teratur dan terus menerus.

Upah pokok yang diberikan oleh yayasan atau komite sekolah berbeda-beda antara sekolah satu dengan lainnya. Akan tetapi upah pokok yang diberikan itu sangatlah kecil yaitu antara Rp 100.000,- sampai Rp 200.000,- per bulan. Bahkan di daerah-daerah ada Guru Tidak tetap yang diberi upah Rp 15.000,- per bulan oleh yayasan atau komite sekolah. Upah pokok ini jauh dibawah Upah Minimum Kotamadya/Kabupaten (UMK) yaitu sebesar Rp 516.750/bulan.

Demi memenuhi kebutuhan pokok yang semakin hari semakin besar, maka Guru Tidak Tetap ini mengejar jam pelajaran di sekolah-sekolah lainnya. Mereka harus rela dalam satu hari berpindah-pindah tempat mengajar.

Melihat upah pokok yang diberikan kepada guru tidak tetap sangat kecil, padahal upah yang diberikan kepada buruh yang bekerja pada pengusaha atau majikan, lebih besar dibandingkan upah tenaga-tenaga pengajar tidak tetap. Selain itu guru-guru tidak tetap ini tidak mendapatkan tunjangan lain sebagaimana yang diperoleh guru-guru Pegawai Negeri Sipil atau pegawai-pegawai tetap seperti :

- \* Tunjangan Keluarga
- \* Tunjangan Jabatan
- \* Tunjangan Pangan

b. Tunjangan tetap

Suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan, yang diberikan secara tetap untuk pekerja yang diberikan bersamaan dengan upah pokok. Pada kasus Guru Tidak Tetap ini, mereka tidak pernah mendapatkan tunjangan tetap seperti guru-guru Pegawai Negeri Sipil, padahal mereka melakukan tugas yang sama yaitu melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c. Tunjangan Tidak Tetap

Suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan dan diberikan secara tidak tetap, serta tidak dibayarkan dengan pembayaran upah pokok. Sama halnya

seperti Tunjangan Tetap, Guru Tidak Tetap tidak pernah mendapatkan Tunjangan Tidak Tetap.

### **3. Perlindungan Hukum Guru Tidak Tetap**

Sebagai pendidik, Guru Tidak Tetap berhak memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. Tetapi yang dimaksud dalam perlindungan hukum yang akan dibahas nanti adalah mengenai jaminan kepastian hukum terhadap Guru Tidak Tetap baik pada masa kontrak kerja maupun setelah kontrak kerja berakhir.

Secara umum, sebagai tenaga pendidik, Guru Tidak Tetap diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Walaupun sebagai tenaga pendidik, Guru Tidak Tetap secara hukum mendapatkan perlindungan, tetapi perlindungan hukum terhadap Guru Tidak Tetap dalam undang-undang tersebut tidak secara spesifik mengatur mengenai Guru Tidak Tetap di Indonesia. Jadi, undang-undang tersebut hanyalah mengatur mengenai tenaga pendidik secara umum.

Dengan adanya peraturan perundangan yang pasti, diharapkan kinerja Guru Tidak Tetap dalam bertugas menjadi lebih baik, sehingga dapat memberikan kemajuan yang signifikan bagi dunia pendidikan di Indonesia. Bisa saja, pemerintah memberikan jaminan hukum tentang

kepastian status Guru Tidak Tetap di Indonesia setelah kontrak kerja antara Guru Tidak Tetap dengan yayasan pada satuan pendidikan swasta atau komite sekolah pada satuan pendidikan negeri selesai masa Perjanjian Kerja (kontrak Kerja).

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu, maka sebagai penutup akan dikemukakan kesimpulan dan saran sesuai dengan pembahasan yang ada. Adapun kesimpulan dan saran yang dikemukakan adalah :

#### **1. KESIMPULAN**

- a. Hubungan hukum yang terjadi antara Guru Tidak Tetap dengan yayasan pada satuan pendidikan swasta atau komite sekolah pada satuan pendidikan negeri adalah hubungan antara penerima kerja dan pemberi kerja, dimana Guru Tidak Tetap sebagai penerima kerja dan pihak yayasan pada satuan pendidikan swasta atau komite sekolah pada satuan pendidikan negeri sebagai pemberi kerja.
- b. Sengketa yang terjadi antara Guru Tidak Tetap dengan pihak yayasan pada satuan pendidikan swasta atau komite sekolah pada satuan pendidikan negeri merupakan sengketa perdata dan dapat diselesaikan melalui pengadilan negeri. Kelangsungan kerja atau lamanya seorang Guru Tidak Tetap dapat bekerja di suatu sekolah tergantung dari kebijaksanaan yayasan pada satuan pendidikan swasta atau komite sekolah pada satuan pendidikan negeri. Kurangnya perlindungan hukum



bagi Guru Tidak Tetap dalam melaksanakan tugasnya, karena tidak adanya peraturan yang secara khusus mengatur keberadaan Guru Tidak Tetap.

## 2. Saran

- a. Adanya peraturan perundangan yang mengatur secara khusus mengenai Guru Tidak Tetap, terutama menyangkut upah minimal yang harus diterima oleh seorang Guru Tidak Tetap dalam satu perjanjian kerja atau kontrak kerja, tentu akan membawa dampak positif bagi kinerja Guru Tidak Tetap di Indonesia.
- b. Dalam mengadakan penerimaan Guru Pegawai Negeri Sipil maupun Guru Bantu, pemerintah seharusnya lebih mengutamakan Guru-Guru Tidak Tetap, sehingga tidak timbul prasangka buruk pada pemerintah, yang selama ini dianggap kurang memperhatikan kehidupan guru di Indonesia, terutama Guru Tidak Tetap.
- c. Perlu ditegaskan mengenai kelanjutan dan kepastian mengenai status Guru Tidak Tetap setelah kontrak kerja dengan yayasan pada satuan pendidikan swasta atau komite sekolah pada satuan pendidikan negeri berakhir.

## DAFTAR BACAAN

### Buku

- Djumadi, **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Djumialdji, **Perjanjian Kerja**, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1977.
- Halim, A. Ridwan (dkk), **Sari Hukum Perburuhan Aktual**, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.
- Mandiri Hadjon, Philipus, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Pengadilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara**, PT. Bina Ilmu, 1988.
- Ramli, Lanny, **Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia**, Penerbit Airlangga University Press, Surabaya, 1988.
- Soedjono, Wiwoho, **Hukum Perjanjian Kerja**, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Soepomo, Imam, **Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja**, Djambatan, 1985.
- Subekti, **Aneka Perjanjian**, Penerbit Alumni Bandung, Bandung, 1977.
- Tim PMK-HKBP Jakarta, **Pengetahuan Dasar tentang Hak-Hak Buruh**, Yakoma-PGI, Jakarta, 1999.

### Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

**Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional**

**Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu**



## KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU

No. 010 / YPK-MDC / VII / 2003

Kesepakatan kerja waktu tertentu ini dibuat dan ditandatangani pada hari Senin tanggal 7 Juli 2003, oleh dan antara :

1. Peter R. Barnas, Wakil YPK Masa Depan CERAH, yang dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Sekolah Dasar Kristen Masa Depan CERAH yang berkedudukan di Jl. Putat Gede Timur 34, Surabaya. (yang untuk selanjutnya disebut Pihak Pertama)
2. Apriliawati, 26 tahun, perempuan, yang berkedudukan di Jl. Kutilang 74 Waru Sidoarjo 61256, (yang untuk selanjutnya disebut Pihak Kedua)

Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk mengadakan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

### **Pasal 1 Umum**

1. Pihak Pertama menerima Pihak Kedua bekerja di SDK Masa Depan CERAH sebagai Guru Wali Kelas III, yang mana uraian pekerjaan akan dijelaskan oleh atasan langsung Pihak Kedua
2. Pihak Kedua bekerja di SDK Masa Depan CERAH, yang berkedudukan di Jl. Putat Gede Timur 34 Surabaya, yang selanjutnya akan disebut Sekolah
3. Pihak Kedua menerima pekerjaan tersebut diatas dan menyatakan bersedia untuk :
  - a. Mendukung pencapaian visi dan misi Sekolah Pihak Pertama
  - b. Menjunjung tinggi etika kerja dan nilai-nilai serta menjaga nama baik Sekolah Pihak Pertama dalam arti seluas-luasnya
  - c. Tunduk dan taat kepada semua kebijakan dan peraturan Sekolah Pihak Pertama
  - d. Menerima sanksi dari Pihak Pertama apabila melanggar peraturan, tata tertib, etika dan nilai-nilai yang berlaku di Sekolah Pihak Pertama
  - e. Hadir sesuai jadwal dengan disiplin dan teratur sesuai dengan peraturan absensi di Sekolah Pihak Pertama
  - f. Memberitahukan kepada atasan langsung Pihak Kedua sebelum jam mengajar (paling tidak 1 (satu) hari sebelumnya) apabila Pihak Kedua tidak hadir di tempat kerja Pihak Pertama
  - g. Ditempatkan di Jabatan / Bagian lain sesuai dengan kebutuhan Sekolah Pihak Pertama
  - h. Bekerja diluar lokasi kedudukan Sekolah Pihak Pertama
  - i. Mengajar lebih dari satu kelas atau mata pelajaran



Jl. Putat Gede Selatan 2  
Surabaya 60189  
Indonesia

Telp. : (031) 732 9831  
Fax : (031) 732 9831  
e-mail : sdkmdc@mitra.net.id

4. Pihak Pertama program pendidikan, pelatihan dan pengembangan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan ketrampilan Pihak Kedua dan Pihak Kedua bersedia untuk mengikuti semua program-program pendidikan, pelatihan dan pengembangan tersebut.

#### **Pasal 2**

##### **Gaji dan Fasilitas Pihak Kedua**

1. Pihak Pertama akan memberikan gaji sebesar Rp. 900.000,- ( Sembilan ratus ribu rupiah) kepada Pihak Kedua setiap bulannya.
2. Pembayaran gaji akan dilakukan secara bulanan melalui transfer Bank.
3. Pihak Kedua mendapat fasilitas makan siang (disediakan oleh Pihak Pertama) dan uang transport (maksimal sebesar Rp.4.500,-/hari) sesuai dengan peraturan Sekolah.
4. Pihak Kedua bersedia membeli dulu pakaian seragam guru yang telah ditetapkan oleh pihak Sekolah. Apabila kemudian Pihak Kedua diangkat menjadi guru tetap, maka uang pembelian seragam tersebut akan dikembalikan oleh Pihak Pertama kepada Pihak Kedua.
5. Selama kedua belah Pihak terikat dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ini, maka Pihak Kedua tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Kesehatan dan Cuti, kecuali libur bersama yang telah ditentukan oleh pihak Sekolah.

#### **Pasal 3**

##### **Jam Mengajar dan Kegiatan Sekolah**

1. Jumlah jam mengajar / tatap muka akan diatur oleh atasan langsung Pihak Kedua
2. Jika dipandang perlu Pihak Kedua bersedia untuk :
  - a. Bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan sebelumnya
  - b. Bekerja pada hari libur
3. Pihak Kedua wajib mengikuti segala kegiatan Sekolah termasuk acara-acara resmi dan tidak resmi Sekolah, baik didalam jam kerja maupun diluar jam kerja, seperti Student Fellowship, Pertemuan dengan Orang Tua/Wali Murid, Rapat Guru, dll.

#### **Pasal 4**

##### **Pemutusan Hubungan Kerja**

1. Pihak Pertama akan menilai kinerja Pihak Kedua selama mengajar di Sekolah Pihak Pertama dan akan memberitahukan kepada Pihak Kedua apakah kesepakatan ini diperpanjang atau tidak paling lambat 1 (satu) hari sebelum masa Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ini berakhir.
2. Pihak Kedua berhak untuk mengajukan pengunduran diri dari Sekolah Pihak Pertama dengan mengajukan permohonan tertulis kepada atasan langsung Pihak Kedua paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum tanggal pengunduran diri tersebut dan selama belum ada persetujuan tertulis dari atasan langsung, Pihak Kedua mempunyai kewajiban untuk mengajar sesuai jadwal di Sekolah Pihak Pertama



Jl. Putat Gede Selatan 2  
Surabaya 60189  
Indonesia

Telp. : (031) 732 9831  
Fax : (031) 732 9831  
e-mail : sdkmdc@mitra.net.id


3. Pihak Pertama berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Pihak Kedua apabila Pihak Kedua melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan atau peraturan Sekolah Pihak Pertama
4. Akibat pemutusan hubungan kerja antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua maka Pihak Kedua tidak berhak untuk menuntut dalam bentuk apapun juga kepada Pihak Kedua kecuali sisa honor Pihak Kedua yang belum dibayar oleh Pihak Pertama
5. Apabila Pihak Kedua tidak hadir bekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut atau 8 (delapan) hari tidak berturut-turut dalam 1 (satu) bulan, maka Pihak Kedua dianggap mengundurkan diri dari Sekolah Pihak Pertama dan Pihak Kedua tidak akan menuntut dalam bentuk apapun juga kepada Pihak Pertama kecuali sisa honor Pihak Kedua yang belum dibayar oleh Pihak Pertama

#### **Pasal 5** **Jangka Waktu Berlakunya Kesepakatan**

Kesepakatan ini berlaku terhitung sejak tanggal ditandatanganinya kesepakatan ini sampai dengan tanggal 7 Januari 2004

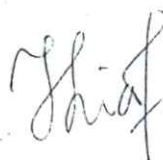
Demikian kesepakatan ini dibuat dan ditandatangani kedua belah Pihak secara sadar dan sukarela tanpa paksaan dari pihak mana pun juga, untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Surabaya, 7 Juli 2003  
Pihak Pertama,



(Peter R. Barnas)

Pihak Kedua,



(Apriliawati)