

Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Pada Guru Honorer Di SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya

Yesti Puri Ernawati^{*1}, Yovi Fauziah Agatin², Widya Alista Salsabila³, Syunu Trihantoyo⁴,
Nuphanudin⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: ¹yesti.23068@mhs.unesa.ac.id, ²yovifauziah.23040@mhs.uunesa.ac.id,
³widya.23065@mhs.unesa.ac.id, ⁴syunutrihantoyo@unesa.ac.id, ⁵nuphanudinnuphanudin@unesa.ac.id

Abstrak

Guru honorer memainkan peran penting dalam sistem pendidikan di banyak negara, termasuk Indonesia, mereka seringkali dihadapkan pada keraguan tentang status kerja dan hak-hak mereka. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja pada guru honorer di SMA 5 Wachid Hasyim. Penelitian ini menguraikan bagaimana prosedur serta persyaratan, memeriksa proses pemutusan hubungan kerja pada guru honorer, hak-hak mereka, dan masalah yang mereka hadapi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif-kualitatif, dan data dikumpulkan melalui observasi langsung dan wawancara di SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya. Studi menunjukkan bahwa kesepakatan tupoksi, penilaian kinerja, dan pemberitahuan secara tertulis adalah langkah pertama dalam pemutusan hubungan kerja guru honorer. Sesuai dengan kontrak kerja atau undang-undang yang berlaku, guru honorer memiliki hak atas pemberitahuan yang memadai, tanggapan terhadap alasan pemutusan, dan kompensasi. Guru honorer di SMA WACHID HASYIM 5 SURABAYA dipecat jika tidak mematuhi prosedur evaluasi kinerja dan pemberian peringatan yang dimulai dengan penilaian kinerja. Selain itu, guru honorer diberi kesempatan untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, jika tidak ada kemajuan, sekolah dapat memilih untuk memberhentikan mereka. SMA Wachid Hasyim 5 tidak memberikan kompensasi kepada guru yang mengalami pemutusan hubungan kerja, tetapi memberikan pengabdian kepada guru dengan tugas tambahan.

Kata kunci: Guru Honorer, Pemutusan Hubungan Kerja.

Mechanism for Termination of Employment Relations for Honorary Teachers at SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya

Abstract

While honorary teachers play an important role in the education system in many countries, including Indonesia, they are often faced with doubts about their employment status and rights. This article aims to analyze the mechanism for termination of employment for honorary teachers at SMA 5 Wachid Hasyim. This research describes the procedures and requirements and examines the process of terminating honorary teachers, their rights, and the problems they face. This research was conducted using a descriptive-qualitative approach, and data was collected through direct observation and interviews at SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya. Studies show that an agreement on main duties, performance appraisal, and written notification are the first steps in terminating an honorary teacher's employment relationship. In accordance with the employment contract or applicable law, honorary teachers have the right to adequate notice, a response to the reasons for termination, and compensation. Honorary teachers at SMA WACHID HASYIM 5 SURABAYA were fired if they did not comply with performance evaluation and warning procedures, starting with a performance assessment. In addition, honorary teachers are given the opportunity to improve their performance. However, if there is no progress, the school may choose to terminate them. SMA Wachid Hasyim 5 does not provide compensation to teachers who experience layoffs but provides dedication to teachers with additional duties.

Keywords: Ermination of employment, Honorary teachers.

1. PENDAHULUAN

Mencerdaskan kehidupan rakyat adalah tujuan bangsa Indonesia untuk menjadi negara yang maju, adil, dan makmur. Salah satu cara untuk mengetahui seberapa maju suatu negara adalah dengan melihat kualitas pendidikannya. Negara-negara maju menganggap pendidikan sebagai hal yang paling penting dibandingkan dengan elemen penting lainnya dalam pemerintahan [1]. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2017, Guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah [2]. Dan didalam KBBI, disebutkan bahwa guru adalah salah satu orang yang profesi/pekerjaannya adalah mengajar, guru adalah satu-satunya orang yang memiliki peran sangat penting di dalam proses belajar mengajar (PBM) dalam menjalankan roda pendidikan.

Untuk mencapai tujuan pembelajaran di Indonesia, keberadaan guru yang profesional dan berpengalaman sangat penting [3]. Tanpa keterlibatan aktif seorang guru, pendidikan tidak akan diperoleh dengan sempurna [4]. Selain itu, UU Nomor 14 Tahun 2005 mengatur profesi guru dan dosen. Menurut UU tersebut, guru dan dosen harus memiliki kompetensi akademik dan kepribadian sebagai pendidik serta empat kompetensi meliputi kompetensi sosial, kepribadian, profesional, dan pedagogis [5].

Ada dua status guru di sekolah: guru PNS dan guru honorer. Guru PNS diangkat oleh pemerintah dan diatur dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, sedangkan guru honorer diangkat oleh pihak sekolah yang berwenang dan memiliki tugas dan gaji yang tidak jelas. Ini adalah perbedaan antara guru PNS dan guru honorer [6]. Guru honorer merupakan bagian penting dari sistem pendidikan di banyak negara, Karena mereka seringkali dipekerjakan oleh sekolah-sekolah untuk mengisi kekurangan tenaga pengajar, terutama di daerah-daerah yang sulit dijangkau atau dalam mata pelajaran tertentu. Kehadiran guru honorer ini dapat sangat membantu pelaksanaan pembelajaran [7]. Mereka juga sering kali menghadapi masalah yang berbeda untuk mempertahankan karir mereka. Pemutusan hubungan kerja guru honorer dan konsekuensi sosial, ekonomi, dan pendidikannya telah menarik perhatian dalam beberapa tahun terakhir. Jumlah guru honorer yang begitu besar dikombinasikan dengan sistem yang tidak teratur dapat mengakibatkan kualitas guru honorer yang buruk.

Di berbagai negara, termasuk Indonesia, terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak dan kewajiban guru honorer, Hal ini dapat mencakup Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah tentang Pendidikan, atau kebijakan internal sekolah. Salah satunya yaitu Undang undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan bahwa pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja mendapatkan perlindungan akan hukum [8], sedangkan tenaga guru honorer tidak terdapat di dalam undang undang tersebut singga menimbulkan masalah baru, tidak adanya perlindungan atas pekerjaan, hak dan kewajibannya [9].

Sebagian besar guru honorer bekerja dengan status kontrak atau tidak tetap, yang sering kali tidak menjamin kepastian kerja dan hak-hak kerja yang sama dengan guru tetap. Mereka juga mungkin tidak memiliki jaminan sosial yang memadai, seperti tunjangan pensiun atau asuransi kesehatan. Pensiun merupakan transisi akan pola hidup yang baru dan menyangkut para beberapa perubahan akan keseluruhan setiap individu. Masa pensiun ini akan dihadapi oleh banyak profesi pekerjaan diantaranya profesi guru [10]. Sistem kompensasi yang adil dapat digunakan untuk menjamin kesejahteraan guru honorer. [11]. Jika dilihat dari loyalitas kerja yang dimiliki oleh guru honorer, sudah selayaknya upah atau kompensasi yang diberikan juga sebanding dengan pekerjaannya [3].

Mekanisme pemutusan hubungan kerja bagi guru honorer sering kali berbeda dengan guru tetap. Prosesnya mungkin melibatkan peninjauan kontrak kerja, evaluasi kinerja, konsultasi dengan pihak terkait, dan pemberian pemberitahuan yang memadai kepada guru honorer yang terkena dampaknya. Guru honorer dapat dipengaruhi secara signifikan oleh pemutusan hubungan kerja termasuk ketidakpastian ekonomi, stres psikologis, dan perasaan kurang dihargai atau tidak adil. Ini juga dapat berdampak pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa.

Artikel ini menegaskan bahwa penelitian tentang proses PHK guru honorer, yang merupakan komponen penting dari tenaga pengajar di Indonesia. latar belakang hukum dan hak-hak guru honorer, yang mencakup peraturan pemerintah tentang pendidikan, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan kebijakan internal sekolah. Ini menunjukkan betapa pentingnya melindungi hak-hak guru honorer dalam pekerjaan mereka. Artikel ini membahas mekanisme pemutusan hubungan kerja, termasuk evaluasi kinerja, peninjauan kontrak kerja, konsultasi dengan pihak terkait, dan pemberitahuan tertulis kepada guru honorer. Ini membantu meningkatkan pemahaman tentang bagaimana proses PHK dilakukan di institusi pendidikan tersebut.

Guru honorer di Sekolah Menengah Atas memiliki peran vital dalam memajukan pendidikan di Indonesia. Namun, terkadang terjadi situasi di mana hubungan kerja antara guru honorer dan sekolah harus diputus. Pemutusan hubungan kerja tersebut memiliki mekanisme tertentu yang perlu dipahami dengan baik oleh semua pihak terkait. Guru honorer memegang peran penting dalam pendidikan, namun seringkali mereka berhadapan

dengan ketidakpastian terkait status kerja dan hak-hak mereka. Satu masalah yang sering dihadapi guru honorer adalah mekanisme pemutusan hubungan kerja yang seringkali kompleks dan membingungkan.

Studi yang dilakukan di SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya memberikan wawasan langsung tentang bagaimana mekanisme PHK diterapkan dalam praktik. Hasil penelitian membahas bagaimana pemutusan hubungan kerja dilakukan, alasan di balik pemutusan tersebut, dan hak-hak guru honorer di sekolah tersebut. Penelitian juga membahas bagaimana pemutusan hubungan kerja berdampak pada berbagai pihak, termasuk siswa, guru honorer yang dipecat, dan sekolah itu sendiri. Ini menekankan dampak sosial, ekonomi, dan pendidikan dari keputusan PHK dan menekankan pentingnya mengikuti prosedur dan memperlakukan semua pihak secara adil.

Artikel ini juga membahas hak guru honorer selama PHK, seperti pemberitahuan yang memadai, tanggapan terhadap alasan pemutusan, dan kompensasi yang layak. Ini menunjukkan betapa pentingnya menghormati hak-hak guru honorer, terlepas dari status kerja mereka yang tidak pasti. Oleh karena itu, makalah ini meningkatkan pemahaman kami tentang proses pemutusan hubungan kerja guru honorer di SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya dan implikasinya terhadap sistem pendidikan di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif. Metode penyusunannya menggambarkan dan meringkas berbagai fenomena sosial yang ada, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja. Data yang dikumpulkan secara deskriptif kuantitatif digunakan untuk memberikan gambaran tentang keadaan saat ini dan untuk menjawab pertanyaan tentang posisi subjek penelitian [12].

Pendekatan kualitatif ini dipilih karena dapat memungkinkan eksplorasi akan proses, serta pengalaman guru honorer dan pihak terkait yang terlibat dalam konteks pemutusan hubungan kerja. Subjek yang terkait dalam penelitian ini termasuk guru honorer yang sedang bekerja di institusi Pendidikan, kepala administrator sekolah atau kepala sekolah yang memiliki pengetahuan mendalam tentang hal tersebut.

Data dalam penelitian yang dilakukan di SMA 5 Wachid Hasyim yang bertempat di kota Surabaya pada tanggal 26 dan 27 februari 2024 ini akan dikumpulkan dengan Observasi langsung pengamatan dan dokumentasi keadaan atau fenomena yang diselidiki secara sistematis, dan wawancara atau wawancara, yaitu dengan tanya jawab yang sistematis. Dokumen yang dikumpulkan dapat berupa rekaman, foto dokumen yang berisi tinjauan kebijakan, peraturan serta dokumen terkait lainnya yang dapat digunakan untuk memahami prosedur, mekanisme dan persyaratan pemutusan hubungan kerja pada guru honorer.

Sesuai dengan permasalahan akan guru hororer yang terjadi serta tujuan dari penelitian yang focus tentang mengetahui mekanisme pemutusan hubungan kerja, jenis penelitian kualitatif membutuhkan pendekatan untuk hasil penelitian. Maka dari itu, penulis akan berusaha menggambarkan bagaimana proses mekanisme pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh kepala administrasi atau pihak terkait yang mengelola SMA Wahid Hasyim 5 Surabaya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja bagi guru honorer dapat bervariasi tergantung pada peraturan dan kebijakan di masing-masing negara atau lembaga pendidikan. Namun, umumnya proses tersebut melibatkan langkah-langkah yaitu Peninjauan kontrak kerja, Sekolah atau lembaga pendidikan akan meninjau kontrak kerja guru honorer untuk memastikan adanya klausul yang mengatur pemutusan hubungan kerja. Dalam hal kredibilitas, tenaga honorer dalam menyelesaikan layanan tepat waktu [9].

Evaluasi kinerja Evaluasi kinerja guru honorer mungkin dilakukan sebagai bagian dari proses pemutusan hubungan kerja. Evaluasi ini dapat mencakup penilaian terhadap prestasi akademik siswa, partisipasi dalam kegiatan sekolah, atau penilaian dari atasan langsung. Konsultasi dengan pihak terkait: Sebelum mengambil keputusan tentang pemutusan hubungan kerja, sekolah atau lembaga pendidikan mungkin melakukan konsultasi dengan pihak terkait, termasuk guru honorer yang bersangkutan, kepala sekolah atau departemen sumber daya manusia. Pemberitahuan kepada guru honorer, Guru honorer yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja harus diberikan pemberitahuan yang memadai sesuai dengan ketentuan kontrak kerja dan peraturan yang berlaku.

Penulis mencari sebuah pembahasan tentang proses bagaimana pemutusan hubungan kerja pada SMA WACHID HASYIM 5 SURABAYA, dimana sekolah islami ini terletak di Jl. Raya Sememi No.7 Sememi, Benowo Kota Surabaya, 60198. Jadi hasil pembahasan pada lembaga pendidikan di SMA WACHID HASYIM 5 SURABAYA prosedur atau mekanisme yang biasanya diterapkan oleh sekolah dalam melakukan pemutusan

hubungan kerja terhadap guru honorer, yaitu prosedur yang dipakai dalam pemutusan hubungan kerja guru honorer itu sebenarnya diawali dari kesepakatan tupoksi, tupoksi yang diberikan pada saat menjadi guru di SMA WACHID HASYIM 5. Dalam hal hubungan kerja, tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena ini adalah syarat adanya hubungan kerja. Hubungan kerja antara pemimpin dan karyawan sangat penting dalam dunia kerja untuk keberhasilan suatu Perusahaan [13]. Dari hak dan kewajiban guru dan sanksi yang diberikan bagi guru yang melanggar aturan yang berlaku. Jadi itu mungkin include dengan bagaimana sanksi itu diberikan otomatis akan mengikuti proses pemutusan hubungan kerja untuk guru honorer. Jadi ada tupoksinya, tata kerja yang kita berikan awal pada saat memasuki SMA WACHID HASYIM 5.

Proses pemutusan hubungan kerja biasanya diinisiasi di sekolah ini ada tahapan tahapan dalam sebelum melaksanakan pemutusan hubungan kerja untuk guru honorer, terdapat kesepakatan yang telah dibuat di awal. Di SMA Wachid hasyim 5, alasan yang dipakai dalam hal pemutusan hubungan kerja bisa dilihat pada penilaian yang dibuat oleh sekolah. Salah satunya penilaian kinerja selama dia bekerja itu terhitung dinilai dari penilaian kecil lingkupnya sekolah, besar itu 6 bulan sekali yang terhitung sampai satu tahun itu menjadi dasar kalau kinerjanya bagus, kita akan pertahankan di SMA ini. Tapi jika tidak bagus, salah satunya seperti melanggar sanksi atau tata aturan yang berlaku di SMA Wachid Hasyim akan kita pemutusan hubungan kerja.

Informasi tentang pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan tertulis, peringatan SP 1, SP 2, SP 3 yang terakhir bila tidak ada perubahan dari guru honorer akan mengadakan pemutusan hubungan kerja, jadi ada pemanggilan khusus. Hal ini dilakukan karena mekanisme pemutusan hubungan kerja juga telah diatur dalam Pasal 161 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setelah surat peringatan pertama, kedua, atau ketiga diberikan kepada pekerja yang tidak mematuhi perjanjian kerja mereka, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja mereka jika pekerja tersebut telah melanggar peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama [5]. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja langsung tidak serta merta menyebabkan pemecatan. Untuk melindungi pihak yang lebih lemah dalam hal ini buruh, hubungan yang didasarkan pada keperdataan dengan subjek pengaturan yang sama-sama masyarakat dibentuk [14].

Pemutusan hubungan kerja pada guru honorer memiliki implikasi yang dapat dirasakan oleh berbagai pihak, yaitu:

1. Dampak pada siswa dari adanya pemutusan guru honorer dapat memengaruhi proses belajar-mengajar dan kesejahteraan siswa, terutama jika guru tersebut memiliki peran penting dalam pembelajaran.
2. Dampak pada guru honorer yang dipecat menghadapi risiko kehilangan penghasilan dan kesulitan dalam mencari pekerjaan baru.
3. Dampak pada sekolah dimana Proses pemutusan hubungan kerja dapat mengganggu stabilitas sekolah dan menciptakan ketegangan di antara staf dan siswa.

Dalam menghadapi situasi pemutusan hubungan kerja, penting bagi semua pihak terkait untuk berkomunikasi secara terbuka dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, perlu ada upaya untuk menemukan solusi yang paling bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat, dengan tetap memperhatikan kepentingan pendidikan dan kesejahteraan siswa. Sebagai bagian dari tanggung jawab sosial, lembaga pendidikan swasta juga perlu memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan adil dan memperhatikan hak-hak guru honorer sesuai dengan peraturan yang berlaku. Terdapat pemberian kesempatan yang di tunjukkan dari rapot, rapot kinerja guru tersebut di sampaikan dan ditunjukkan, tidak hanya langsung dikeluarkan kan namun ada pemanggilan satu pemanggilan dua dan panggilan yang ketiga jika tidak ada perubahan baru melakukan pemutusan hubungan kerja, jadi ada prosedurnya.

Evaluasi atau refleksi yang di gunakan yaitu dengan memakai rapot guru. Raport guru itu sebagai pegangan sekolah sebelum memutuskan ada pemutusan hubungan kerja terhadap guru honorer. Jadi ada rapot guru masing masing loyalitas ini yang di kasih skor atau poin setiap aktivitas dan kegiatan saat pembelajaran. Jika terdapat pelanggan yang dilanggar maka akan mendapatkan peringatan hingga peringatan yang bisa mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Namun saat ini guru honorer yang ada di SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya belum ada guru yang melakukan pelanggan yang sampai guru tersebut di dikeluarkan atau pemutusan hubungan kerja.

3.2. Pemberian Pesangon Kepada Guru Honorer

Untuk menjamin hak guru honorer selama proses pemutusan hubungan kerja. Apabila mempertimbangkan berdasarkan hak-hak berdasarkan kontrak pengiriman yang ditentukan, seperti yang dijelaskan dalam undang-undang nomor. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa Pertama, ada hubungan perjanjian yang mengharuskan guru tidak menerima pesangon kecuali sekolah harus membayar upah guru honorer. Kedua, pegawai kontrak berhak atas cuti 12 kali dalam setahun. Ketiga, mereka berhak atas tunjangan seperti tunjangan hari raya jika pemutusan hubungan kerja diputuskan oleh sekolah sebelum masa kerja mereka berakhir [5].

Penelitian penulis di SMA Wachid Hasyim 5 mendukung peraturan diatas, dari wawancara yang dilakukan pada tanggal 26 Februari mendapatkan hasil bahwa di SMA Wachid Hasyim 5 masih belum memberikan

dukungan atau bantuan kepada guru honorer yang mengalami pemutusan hubungan kerja seperti bantuan penempatan kerja. Tidak memberikan apa-apa seperti penghargaan untuk honorer sendiri, hak atas pemberitahuan masih ada namun untuk kompensasi atau hal lainnya itu tidak ada. tapi kalau guru yang sudah lama bekerja di SMA Wachid Hasyim 5 memberikan kesempatan satu tahun hanya datang ke sekolah tidak mengajar tapi pengabdian, satu Minggu 2 kali. Selama satu tahun kalau guru tersebut mampu.

Itu seperti yang dilakukan Siswanto dan Kamaruddin. Kehidupan keduanya tetap stagnan selama dua belas tahun mengajar. Sementara Kamaruddin menerima upah lebih rendah, sebesar Rp 150 ribu per bulan, Siswanto tidak pernah menerima lebih dari Rp 200 ribu setiap bulan [15]. Pada sekolah Wachid Hasyim 5, cara menentukan besaran kompensasi terhadap guru honorer, yaitu masa kerjanya berapa tahun, dihitung per satu jamnya 15 ribu, perhitungan di hitung dari loyalitas, gajinya selama berapa bulan dan jika ada tunjangan dari pemerintah. Pesangon tidak ada, dan dana pensiun tidak ada, hanya ada BPJS ketenagakerjaan, tapi tidak bisa dijadikan include penghitungan gaji karena tidak ada uang pensiun atau uang saku. Penelitian ini juga sependapat dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Shavira, bahwa Upah yang diberikan oleh perusahaan sangat bervariasi dan bergantung pada pekerjaan yang dijanjikan sebelumnya. Jika seorang pekerja tidak melakukan pekerjaan yang dijanjikan, pekerja tersebut tidak berhak atas upah yang diberikan oleh perusahaan [13]. Gaji guru honorer tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan [16]. Penelitian yang dilakukan Nurdin juga menjelaskan bahwa kompensasi yang dimiliki oleh guru honorer, terlebih di sekolah swasta masih rendah [17].

Meskipun status guru honorer seringkali tidak menjamin kepastian kerja dan hak-hak yang sama dengan guru tetap, mereka tetap memiliki beberapa hak yang perlu dihormati selama proses pemutusan hubungan kerja. Beberapa hak tersebut meliputi:

- a) Hak atas pemberitahuan yang memadai tentang alasan dan proses pemutusan hubungan kerja.
- b) Hak atas tanggapan atau klarifikasi terhadap alasan pemutusan hubungan kerja.
- c) Hak atas kompensasi atau penggantian sesuai dengan ketentuan kontrak kerja atau undang-undang yang berlaku.
- d) Hak untuk diperlakukan secara adil dan tidak diskriminatif selama proses pemutusan hubungan kerja.

Meskipun ada mekanisme yang mengatur pemutusan hubungan kerja, guru honorer masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk:

- a) ketidakpastian kerja: Status kerja yang tidak tetap menyebabkan guru honorer rentan terhadap pemutusan hubungan kerja dan ketidakpastian ekonomi.
- b) Hak-hak yang tidak terjamin: Beberapa guru honorer mungkin tidak memiliki hak-hak yang sama dengan guru tetap, seperti jaminan sosial atau tunjangan pensiun.
- c) Stigma sosial: Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan stres psikologis dan perasaan rendah diri yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental guru honorer.

Kinerja guru yaitu salah satu alasan atau faktor yang membuat suatu pendidikan dapat mencapai tujuan dalam pendidikan. Sumber daya manusia salah satunya guru honorer merupakan salah satu indikator yang dapat menghasilkan pendidikan sesuai keberhasilan. Mutasi di beberapa masalah sering terjadi dan disalahgunakan terhadap suatu lembaga untuk menghindari sebuah kewajiban memberi sebuah pesangon, pada umumnya seorang pekerja dimutasi di wilayah yang jauh agar pekerja merasa kurang nyaman dan pada akhirnya keluar dari pekerjaan tersebut atau mengundurkan diri [18].

4. KESIMPULAN

Mekanisme pemutusan hubungan kerja pada guru honorer di SMA WACHID HASYIM 5 SURABAYA berlaku apabila guru honorer tersebut sudah melanggar aturan hingga SP 3 yang sudah diterapkan sejak awal perekrutan. Selain itu, pemutusan hubungan kerja guru honorer juga diawali dari kesepakatan tupoksi. Dari hak, kewajiban, serta aturan-aturan yang berlaku. Sebelum melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap guru honorer, terdapat beberapa aspek yang dijadikan patokan. Alasan yang dipakai dalam hal pemutusan hubungan kerja bisa dilihat pada penilaian yang dibuat oleh sekolah. Salah satunya penilaian kinerja selama dia bekerja itu dihitung dinilai dari penilaian kecil lingkupnya sekolah.

Selanjutnya terdapat pemberian kesempatan yang di tunjukkan dari raport kinerja guru. Raport kinerja guru tersebut yang akan di sampaikan dan ditunjukkan. Dilakukan dengan cara pemanggilan satu, pemanggilan dua, dan panggilan yang ketiga atau terakhir, jika tidak ada perubahan mengenai apa yang dilakukan oleh guru honorer tersebut, baru pihak sekolah akan melakukan proses untuk pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menyarankan guru honorer untuk mengundurkan diri, atau terpaksa memberhentikan pekerjaan tersebut. Jika berbicara mengenai hak yang akan didapat oleh guru honorer, SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya tidak memberikan kompensasi kepada guru yang mengalami pemutusan hubungan kerja, melainkan

memberikan pengabdian kepada guru yang telah lama mengajar di sekolah Wachid Hasyim 5 dengan cara pengabdian yang dilakukan 2 kali dalam satu minggu.

Dalam menghadapi situasi pemutusan hubungan kerja, penting bagi semua pihak terkait untuk berkomunikasi dengan baik dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, perlu ada upaya untuk menemukan solusi yang paling bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat, dengan tetap memperhatikan kepentingan pendidikan dan kesejahteraan siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] G. A. Fauzan, "Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan," *J. Educ.*, vol. 4, no. 1, pp. 197–208, 2021, doi: 10.31004/joe.v4i1.418.
- [2] Kemensekneg, "Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru," *Lembaran Negara Republik Indones. Tahun 2017*, vol. Volume 09, no. Nomor 03, p. Hal 270, 2017, [Online]. Available: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/51474/pp-no-19-tahun-2017>
- [3] M. Simatupang *et al.*, "Peran Passion For Teaching Sebagai Moderator Terhadap Pemberian Kompensasi dan Loyalitas Kerja Guru Honorer," *J. Psikol. Media Ilm. Psikol.*, vol. 20, no. 1, pp. 17–25, 2022, doi: 10.47007/jpsi.v20i01.169.
- [4] Shulhan dan Abdillah, "Pengaruh Honor Guru terhadap Keaktifan Mengajar Guru Madrasah Diniyah Al-Barakah Rombiya Timur Tahun 2022 The Influence of Teacher Honors on Teaching Activeness of Teachers of Madrasah Diniyah Al-Barakah East Rombiya in 2022," *Alhamra J. Stud. Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 21–29, 2023, doi: 10.30595/ajsi.v4i1.16493.
- [5] Republik Indonesia, "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN," vol. 4, pp. 147–173, 2003, [Online]. Available: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013/uu-no-13-tahun-2003>
- [6] A. Nur Imananda and W. Hendriani, "Gambaran Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer Di Indonesia: Literatur Review," *Psychol. J. Ment. Heal.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–12, 2020, doi: 10.32539/pjmh.v2i2.44.
- [7] I. Kurniawan, E. Harapan, and R. Rohana, "Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan," *J. Manaj. Pendidik. J. Ilm. Adm. Manaj. dan Kepemimp. Pendidik.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–18, 2021, doi: 10.21831/jump.v3i1.38134.
- [8] Republik Indonesia, "Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara," pp. 1–104, 2014, [Online]. Available: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- [9] F. Asteriniah, "Evaluasi Kinerja Tenaga Honorer Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin," *J. Pemerintah. dan Polit.*, vol. 6, no. 1, pp. 15–21, 2021, doi: 10.36982/jpg.v6i1.1682.
- [10] N. Rizkiah, L. Lukmawati, and R. Rusli, "Kepuasan Hidup pada Lansia Pensiunan Guru yang Bekerja sebagai Honorer," *Indones. J. Behav. Stud.*, vol. 1, no. 2, pp. 249–260, 2021, doi: 10.19109/ijobs.v1i2.9289.
- [11] A. Pitriyani, Y. Sanda, S. N. Remi, Y. Yesepa, and W. G. Mulawarman, "Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri," *J. Basicedu*, vol. 6, no. 3, pp. 4004–4015, 2022, doi: 10.31004/basicedu.v6i3.2779.
- [12] R. Isnawati, Niswardi Jalinus, "Analisis Kemampuan Pedagogi Guru SMK yang sedang Mengambil Pendidikan Profesi Guru dengan Metode Deskriptif Kuantitatif dan Metode Kualitatif," *INVOTEK J. Inov. Vokasional dan Teknol.*, vol. 20, no. 1, pp. 37–44, 2020, doi: 10.24036/invotek.v20i1.652.
- [13] R. Shavira, B. Rusli, and M. Adriaman, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Guru Honorer Dengan Yayasan Adzkia," *Sakato Law J.*, vol. 1, no. 1, pp. 186–193, 2023, [Online]. Available: <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/SLJ/article/view/4097>
- [14] Wulan Pri Handini & Danang Risdiarto, "Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah," *J. Legis. Indones.*, vol. 17, no. 4, pp. 501–518, 2020, doi: 10.54629/jli.v17i4.659.
- [15] M. Muhtarom and A. Aziz, "Mencandra Realitas Guru Honorer Zaman Now (Sebuah Kajian Konseptual)," *J. Mathla'ul Fatah (Jurnal Pendidikan dan Stud. Islam.*, vol. 14, no. 1, pp. 1–11, 2023,

- [Online]. Available: <https://www.stitdaarulfatah.ac.id/journal/index.php/jmf/article/view/56>
- [16] S. M. Ikbāl, Samsinar, Miftahul Aulia, Nurwahida, “Pengaruh Kompensasi Kinerja Guru Honorer Di Sd Negeri 30 Tongke-Tongke Kabupaten Sinjai,” *Adz Dzahab J. Ekon. dan Bisnis Islam*, vol. 6, no. 1, pp. 1–12, 2021, doi: <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v6i1.587>.
- [17] Nurdin, “Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil,” *Murhum J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 2, no. 2, pp. 10–19, 2021, doi: 10.37985/murhum.v2i2.46.
- [18] F. Pajrianto, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam,” JAKARTA: UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA, 2021. [Online]. Available: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57496/1/FAHMI PAJRIANTO - FSH.pdf>.