

## Analisis Yuridis terhadap Status Kepegawaian Guru Honorer dalam Sengketa Hubungan Kerja: Studi Kasus Putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY jo Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Sidharta Tandiono<sup>1</sup>, Nynda Fatmawati Octarina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Narotama

E-mail: sidhartatandiono@gmail.com, Ninda.fatmawati@narotama.ac.id

### Article History:

Received: 22 Februari 2025

Revised: 08 April 2025

Accepted: 12 April 2025

**Keywords:** Guru honorer, PKWTT, perselisihan hubungan kerja, kebijakan vaksinasi, UU Ketenagakerjaan, UU Guru dan Dosen.

**Abstract:** Sengketa hubungan kerja antara guru honorer dan yayasan pendidikan kerap menjadi permasalahan hukum yang kompleks. Studi ini menganalisis pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY jo Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang menetapkan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) bagi seorang guru honorer. Dalam kasus ini, hakim mengabaikan fakta bahwa penggugat secara sadar mengajukan permintaan pemutusan hubungan kerja setelah menolak kebijakan vaksinasi yang diberlakukan.

### PENDAHULUAN

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

Perselisihan hubungan industrial timbul dikarenakan adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan,pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan<sup>3</sup>

PHK secara sukarela dan tidak sukarela adalah dua kategori umum PHK. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, ada beberapa alasan penyebab putus hubungan kerja. PHK sukarela, misalnya, adalah ketika seorang karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya tanpa dipaksa atau dipaksakan. Selain itu, karena kontrak berakhir, pekerja memasuki usia pensiun, atau meninggal dunia. PHK tidak sukarela dapat terjadi karena karyawan melakukan kesalahan berat, seperti mencuri atau menggelapkan uang perusahaan, atau bertindak asusila atau perjudian di tempat kerja. <sup>4</sup>

Dimana di Antara pekerja/buruh dengan pengusaha selalu adanya permasalahan yang dapat terjadi kapan saja, seperti permasalahan PHK yang terjadi karena telah berakhirnya

<sup>3</sup> Mohammad Saleh. (2012). Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya). Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

<sup>4</sup> Imam Hadi Wibowo, Berkembangnya alasan-alasan PHK dalam praktik,

perjanjian kerja yang sudah ditetapkan dan juga ada yang terjadi karena perselisihan. Dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut<sup>5</sup>

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

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian hukum yuridis normatif, yaitu Penelitian yang dilakukan dengan menelaah bahan hukum yang bersifat kepustakaan, termasuk peraturan perundang-undangan, serta putusan pengadilan. Dalam penelitian ini digunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada putusan Putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY jo Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Hakim menimbang bahwa kemudian berdasarkan bukti P-4 sama dengan bukti P-6 dan bukti T-3 berupa pemberitahuan berakhirnya hubungan kerja tertanggal 14 Juni 2021, diperoleh fakta bahwa melalui surat tertanggal 14 Juni 2021 Tergugat menyampaikan kepada Penggugat bahwa hubungan kerjanya telah berakhir pada tanggal 14 Juni 2021 dan kemudian dihitung mulai tanggal 15 Juni 2021 Tergugat tidak melanjutkan hubungan kerjanya lagi dengan Penggugat sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu,

Menurut Peneliti Penggugat secara de facto telah mengundurkan diri, meskipun secara formal istilah "pengunduran diri" tidak digunakan. Surat pernyataan tidak bersedia vaksinasi (T-9), percakapan WhatsApp (T-10), dan permintaan langsung akan surat pemutusan hubungan kerja menunjukkan adanya keinginan dari Penggugat untuk tidak melanjutkan pekerjaan.

Selain itu, ketidakmampuan Penggugat memenuhi persyaratan vaksinasi yang telah ditetapkan dalam peraturan yayasan (T-6) semakin menguatkan argumen bahwa hubungan kerja berakhir atas dasar keputusan Penggugat sendiri. Hal ini sejalan dengan Pasal 50 PP Nomor 35 Tahun 2021, di mana pekerja yang mengundurkan diri hanya berhak atas uang pengganti hak, bukan pesangon penuh.

Pada 15 April 2021, Penggugat membuat surat pernyataan yang menyatakan dengan jelas bahwa ia tidak akan mengikuti vaksinasi COVID-19. Dalam surat tersebut, Penggugat menyebutkan bahwa ia bertanggung jawab atas keputusannya sendiri dan tidak akan menuntut pihak manapun terkait dengan keputusan ini.

Surat ini menunjukkan bahwa Penggugat telah menyadari bahwa keputusannya tidak

---

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadi. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenadamedia Group, hlm 252

.....

divaksinasi dapat berdampak pada keberlangsungan pekerjaannya, terutama karena vaksinasi merupakan syarat yang diwajibkan oleh yayasan (vide bukti T-6).

Chat WhatsApp Tanggal 26 Mei 2021 (Bukti T-10 dan T-12)

Dalam percakapan WhatsApp, Penggugat meminta surat pemutusan hubungan kerja kepada pihak yayasan. Permintaan ini menunjukkan bahwa Penggugat secara sadar memahami bahwa ia tidak dapat melanjutkan pekerjaan jika tidak memenuhi persyaratan vaksinasi. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan dari pihak yayasan yang menyebutkan bahwa surat tersebut dibuat berdasarkan permintaan Penggugat sendiri.

Hasil Pertemuan Virtual (Bukti T-7)

Pada 24 Mei 2021, dalam pertemuan daring yang dihadiri Penggugat, perwakilan yayasan, dan suami Penggugat, dibahas bahwa Penggugat tidak bersedia divaksinasi karena alasan pribadi tanpa memberikan bukti medis. Dalam pertemuan ini, Penggugat menyetujui untuk tidak melanjutkan hubungan kerja jika tidak memenuhi kewajiban vaksinasi.

Keberatan Orang Tua Murid (Bukti T-8.1 s.d. T-8.7)

Yayasan menerima surat keberatan dari orang tua murid dan Ketua Komite Sekolah terkait sikap Penggugat yang menolak vaksinasi. Keberatan ini meningkatkan tekanan pada yayasan untuk mengambil tindakan tegas demi menjaga keselamatan siswa.

Surat Pemutusan Hubungan Kerja (Bukti T-3 dan T-4.2)

Pada 14 Juni 2021, yayasan akhirnya mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja atas permintaan Penggugat (vide T-10). Dalam surat ini, dijelaskan bahwa hubungan kerja berakhir sesuai dengan ketentuan peraturan yayasan dan permintaan Penggugat.

Bedasarkan saksi, Rycha Rany Susanto, S.PD.M.PD, Penggugat melayangkan surat tidak mau divaksin lalu Penggugat minta surat PHK secara lisan pada saat meeting, online dan datang mengajak suaminya

Dari bukti atau jawaban penggugat dapat dinilai bahwa penggugat secara sadar meminta surat pemutusan hubungan kerja kepada pihak yayasan secara langsung melalui chat whatsapp dimana secara tidak langsung dia sudah ingin mengundurkan diri karena dia tidak mau divaksin dengan tidak ada alasan jelas, hal ini dapat dikenakan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dilakukan perubahan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 151 A :

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri

Bedasarkan bukti di atas, Penggugat telah meminta surat PHK melalui whatsapp sebelum penggugat mengundurkan diri. Hal ini tidak menjadi pertimbangan hakim dalam putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY jo Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

Dalam kasus ini, seharusnya hakim lebih mendalami konteks hubungan kerja dan melihat bahwa keputusan penggugat untuk tidak melanjutkan hubungan kerja didasarkan pada pilihan pribadinya sendiri, bukan akibat dari tindakan yayasan. Dengan mengabaikan aspek ini, putusan yang dihasilkan berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan dapat menjadi preseden bagi kasus serupa di masa depan. Jika pendekatan seperti ini terus digunakan, maka yayasan pendidikan maupun lembaga lain yang mempekerjakan guru honorer dapat menghadapi kesulitan dalam menentukan status kepegawaian yang jelas, terutama ketika terjadi perbedaan interpretasi hukum antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Guru dan Dosen.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis yuridis terhadap Putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY jo Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023, dapat disimpulkan bahwa hakim kurang mempertimbangkan aspek kesadaran penggugat dalam mengajukan permintaan pemutusan hubungan kerja. Bukti-bukti yang diajukan, seperti surat pernyataan tidak bersedia vaksinasi, percakapan WhatsApp, serta hasil pertemuan dengan yayasan, menunjukkan bahwa penggugat secara sadar memilih untuk tidak melanjutkan hubungan kerja. Keputusan hakim yang menetapkan status PKWTT bagi penggugat tanpa mempertimbangkan alasan di balik pemutusan hubungan kerja berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja bagi guru honorer.

**DAFTAR PUSTAKA**

Imam Hadi Wibowo, Berkembangnya alasan-alasan PHK dalam praktik,  
Mohammad Saleh. (2012). Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya). Bandung: PT. Citra Aditya Bakti  
Putusan Nomor 62/PDT.SUS-PHI/2022/PN SBY jo Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2023.  
Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja  
Zaeni Asyhadi. (2019). Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia. Jakarta Timur: Prenadamedia Group