

MORALITAS GURU SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA: TANTANGAN DAN PELUANG DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Irvamashfa Fatma Azizah¹, Firdha Masya Aulia Syafitri², Annisa Zahrotul Jannah³,
Rahma Suci Anggraini⁴, Mardiyah⁵
encimatik@gmail.com¹, firdhasyafitri5@gmail.com², annisazahrotulj1224@gmail.com³,
anggrainis134@gmail.com⁴, ummi.mardiyah@uinsa.ac.id⁵
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

ABSTRAK

Moralitas guru setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu penting yang berdampak pada kualitas pendidikan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan peluang yang dihadapi oleh guru setelah mengalami PHK, serta dampaknya terhadap moralitas dan etos kerja mereka. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan subjek penelitian terdiri dari guru yang terkena PHK dan pihak terkait di lembaga pendidikan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dan triangulasi untuk menginterpretasi hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK membawa dampak psikologis yang signifikan bagi guru, termasuk penurunan kepercayaan diri, motivasi, dan kesejahteraan mental. Namun, di tengah tantangan tersebut, guru memiliki peluang untuk mengevaluasi kembali tujuan dan peran mereka dalam pendidikan, serta beradaptasi dengan perkembangan profesional yang baru. Penelitian ini merekomendasikan perlunya dukungan sistemik dari lembaga pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan dan moralitas guru setelah PHK.

Kata Kunci: Moralitas Guru, Tantangan Pendidikan, Kesejahteraan Guru.

ABSTRACT

The morality of teachers after Termination of Employment (PHK) is an important issue that impacts the quality of education in Indonesia. This study aims to analyze the challenges and opportunities faced by teachers after experiencing PHK, as well as its effects on their morality and work ethic. This research employs a qualitative descriptive method with subjects consisting of teachers affected by PHK and relevant parties in educational institutions. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. The data obtained were analyzed descriptively and triangulated to interpret the research findings. The results indicate that PHK has a significant psychological impact on teachers, including decreased self-confidence, motivation, and mental well-being. However, amidst these challenges, teachers have the opportunity to reassess their goals and roles in education and to adapt to new professional developments. This study recommends the need for systemic support from educational institutions to enhance the welfare and morality of teachers following PHK.

Keywords: Teacher Morality, Educational Challenges, Teacher Welfare.

PENDAHULUAN

Meningkatkan kecerdasan rakyat adalah tujuan bangsa Indonesia untuk mewujudkan negara yang sejahtera, adil, dan berkembang. Salah satu cara untuk menilai kemajuan suatu negara adalah dengan mengevaluasi kualitas pendidikannya. Negara-negara yang sudah maju mengutamakan pendidikan di atas elemen-elemen pemerintahan lainnya. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2017, guru adalah seorang pendidik profesional yang bertugas untuk mengajar, membimbing, melatih, serta mengevaluasi siswa pada pendidikan formal di berbagai jenjang, mulai dari anak usia dini hingga sekolah menengah.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), guru didefinisikan sebagai orang yang pekerjaannya mengajar dan memiliki peran penting dalam proses pembelajaran. Demi tercapainya tujuan pendidikan di Indonesia, kehadiran guru yang profesional dan berpengalaman sangat dibutuhkan. Tanpa kontribusi aktif dari guru, pendidikan tidak akan maksimal. Selain itu, UU Nomor 14 Tahun 2005 juga mengatur tentang profesi guru dan dosen, yang menyebutkan bahwa mereka harus memiliki kompetensi akademik, kepribadian, sosial, profesional, dan pedagogis.

Moral berasal dari kata latin *mores* yang berarti tata cara dalam kehidupan, adat istiadat, kebiasaan. Harderman (dalam Martani, 1987) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang ikut berperan dalam perkembangan penalaran moral adalah : status sosial ekonomi, tingkat inteligensi, sikap orang tua dan latar belakang kebudayaan. Sedangkan Clarizio dan Mc. Coy (1976) menyatakan ada tiga hal yang berpengaruh dalam perkembangan moral yaitu : cara pengasuhan anak, faktor kebudayaan dan tingkat inteligensi. Dari kedua pendapat ahli tersebut, tampak ada kesamaan pandangan bahwa faktor inteligensi dan kebudayaan merupakan sesuatu yang berpengaruh dalam perkembangan moral. Sedangkan faktor lain seperti status sosial ekonomi orang tua, sikap orang tua, dan cara pengasuhan orang tua bukannya tidak berpengaruh dalam perkembangan moral, tetapi bila ditelaah lebih lanjut, faktor-faktor sosial ekonomi, sikap orang tua, dan cara mengasuh anak sebenarnya sudah tercakup dalam faktor kebudayaan.

Tarumingkeng (dalam Ardi Kapahang, dkk, 2001) merangkum beberapa jenis moral yang dipetik dari berbagai sumber di internet (Tinjauan Ensiklopedi Filsafat), antara lain: (1) moral realism (moral berdasarkan kondisi yang nyata/realitas); (2) moral luck (moral yang dipengaruhi oleh faktor keberuntungan), (3) moral relativism (moral yang bersifat relatif), (4) moral rational (moral berdasarkan penggunaan akal sehat atau prosedur rasional), (5) moral scepticism (moral yang menunjukkan sikap ragu-ragu karena tidak memberikan penilaian berdasarkan pengetahuan), dan (6) moral personhood (moral yang ditentukan berdasarkan kesadaran, perasaan dan tindakan pribadi atau merupakan bagian dari moral masyarakat. Moral masyarakat menyangkut semua yang memerlukan pertimbangan moral dalam hal-hak dan kewajiban).

Sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah langkah yang diambil oleh perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawannya. Ini bukanlah keputusan yang diambil secara sembarangan, melainkan sering kali muncul sebagai hasil dari pertimbangan yang sangat mendalam oleh pihak manajemen. Alasan di balik PHK bisa sangat beragam. Dari sisi perusahaan, PHK dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti penurunan kinerja perusahaan, kebutuhan untuk mengurangi biaya operasional, atau sebagai akibat dari restrukturisasi perusahaan. Misalnya, ketika perusahaan menghadapi krisis finansial atau penurunan profitabilitas, salah satu cara untuk menjaga agar perusahaan tetap berjalan adalah dengan mengurangi jumlah karyawan.

Salah satu penyebab utama terjadinya PHK adalah perubahan dalam kondisi ekonomi. Resesi, penurunan penjualan, atau perubahan di pasar global dapat memaksa perusahaan untuk menekan biaya operasional, termasuk dengan mengurangi jumlah karyawan. Perusahaan sering kali berada di bawah tekanan untuk tetap kompetitif di pasar yang semakin global dan dinamis. Ketika pendapatan menurun atau biaya produksi meningkat, pengurangan jumlah karyawan sering dipandang sebagai langkah efektif untuk menjaga kelangsungan bisnis.

Selain faktor ekonomi, perkembangan teknologi juga memiliki pengaruh besar dalam mendorong terjadinya PHK. Semakin meluasnya otomatisasi dan digitalisasi di berbagai sektor telah mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja manusia di banyak lini produksi dan jasa. Sebagai contoh, di sektor manufaktur, mesin dan robot dapat

mengambil alih peran pekerja manusia dalam berbagai pekerjaan yang bersifat repetitif dan berisiko tinggi. Begitu pula, di sektor jasa, penggunaan perangkat lunak dan aplikasi digital telah mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja di bidang administrasi. Meskipun hal ini meningkatkan efisiensi, dampaknya adalah berkurangnya lapangan kerja tradisional, yang sering kali memaksa perusahaan untuk melakukan PHK.

Di tingkat yang lebih luas, PHK juga mempengaruhi stabilitas sosial dan ekonomi. Ketika banyak orang kehilangan pekerjaan dalam waktu yang bersamaan, seperti yang terjadi pada masa krisis ekonomi, ini dapat menyebabkan peningkatan angka pengangguran secara signifikan. Tingginya tingkat pengangguran ini tidak hanya berdampak negatif pada daya beli masyarakat, tetapi juga dapat menyebabkan ketidakstabilan sosial, seperti meningkatnya tingkat kriminalitas dan masalah kesehatan mental. Dampak dari PHK tidak hanya dirasakan oleh individu yang kehilangan pekerjaannya, tetapi juga oleh masyarakat dan ekonomi secara keseluruhan. Bagi individu, PHK dapat menyebabkan stres emosional, kehilangan identitas, dan ketidakpastian finansial. Dalam banyak kasus, karyawan yang terkena PHK harus berjuang untuk menemukan pekerjaan baru, yang mungkin tidak setara dengan pekerjaan sebelumnya, baik dari segi upah maupun kondisi kerja. Selain itu, pengangguran yang disebabkan oleh PHK dapat menurunkan daya beli masyarakat, yang pada gilirannya dapat memperburuk kondisi ekonomi secara umum.

Secara keseluruhan, PHK adalah sebuah fenomena yang kompleks dan sering kali membawa dampak yang signifikan, baik secara individu maupun secara kolektif. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang penyebab dan konsekuensi PHK sangat penting untuk mempersiapkan strategi yang tepat dalam menghadapi dan mengatasi dampak yang ditimbulkan. Peraturan perundang-undangan perlindungan guru, secara jelas dan tegas mengatakan bahwa pemberian sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi guru harus sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Namun, dalam prakteknya, sebagaimana diuraikan di atas masih banyak para guru yang diberhentikan secara sepihak, tanpa alasan dan dasar yang jelas serta prosedur PHK yang benar.

Ketika pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi, moralitas guru menjadi elemen krusial yang dapat terkena dampak besar. Kehilangan pekerjaan tidak hanya mempengaruhi kondisi ekonomi, tetapi juga menggoyahkan landasan etika dan moral seorang pendidik. Guru mungkin merasa tertekan, kehilangan kepercayaan diri, serta mengalami penurunan motivasi dalam menjalankan peran mereka sebagai pengajar. Selain itu, perasaan ketidakadilan dan kekecewaan yang muncul akibat PHK dapat memunculkan tantangan dalam menjaga integritas serta komitmen moral terhadap nilai-nilai profesionalisme dan dedikasi terhadap pendidikan.

Namun, di balik berbagai tantangan tersebut, terdapat peluang bagi guru dan lembaga pendidikan untuk beradaptasi dan mencari solusi yang bermanfaat. PHK dapat mendorong para guru untuk mengevaluasi kembali tujuan dan peran mereka dalam dunia pendidikan, sekaligus membuka ruang untuk pengembangan diri dan karier yang lebih luas. Lembaga pendidikan pun dapat mengambil kesempatan ini untuk memperbaiki sistem, merancang program pelatihan, serta menciptakan kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan guru. Dengan pendekatan yang tepat, baik guru maupun institusi pendidikan dapat menemukan cara-cara positif untuk menghadapi dan mengatasi tantangan yang muncul akibat PHK.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini menggunakan jenis kepustakaan (library research) dengan metode library research dan deskriptif kualitatif ini memanfaatkan sumber data dari kepustakaan sebagai hasil sumber data. Metode tersebut untuk mendapatkan sumber data harus melakukan beberapa tahapan yaitu mulai dari dibaca, dicatat serta mengelola hasil bahan bacaan tersebut. Maka dari itu pengumpulan bahan atau data penelitian ini didapatkan dengan melalui mencarinya kemudian dicatat serta ditelaah sumber data yang berkaitan dengan rumusan masalahnya.

Saat melakukan analisis informasi data, sangat penting untuk secara hati-hati memilih metode pengumpulan data yang sesuai untuk penelitian guna memastikan perolehan data yang tepat dan relevan. Pilihan metode pengumpulan data bergantung pada tujuan penelitian, karakteristik pertanyaan penelitian, jenis data yang dibutuhkan, dan sumber data yang tersedia. Proses analisis dari beberapa referensi yang penulis gunakan melibatkan pemeriksaan terhadap isi jurnal yang relevan yang ada sebagai metode penelitian. Analisis dari beberapa referensi memberikan wawasan sejarah, kontekstual, dan linguistik yang signifikan, yang secara efektif dapat melengkapi metode pengumpulan data lainnya.

Untuk sistem analisis data pada penelitian kali ini yaitu analisis isi atau mengkaji isi yang terdapat didalam jurnal. Sistem analisis tersebut yaitu memahami inti sari dari data tersebut, sehingga mendapatkan ringkasan dengan melewati tahapan menelaah data dan karakteristik isi yang terkandung di dalam data tersebut. Dengan menggunakan sistem tersebut penulis dapat menggali jawaban yang ada di beberapa referensi jurnal tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Moralitas Guru

Pemutusan hubungan kerja (PHK) memiliki dampak yang luas bagi berbagai pihak, baik dari segi ekonomi maupun sosial. Bagi para pekerja, PHK sering kali menjadi momen yang sangat berat karena kehilangan sumber pendapatan utama. Hal ini memaksa mereka untuk segera mencari pekerjaan baru atau menemukan cara lain untuk memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu, PHK juga dapat menciptakan ketidakpastian terkait masa depan mereka, terutama bagi pekerja yang sudah mendekati usia pensiun. Bagi pekerja yang memiliki tanggungan keluarga, kehilangan pekerjaan menjadi beban psikologis tambahan yang menambah tekanan mental.

PHK pasti berdampak signifikan terhadap moralitas guru. Setelah di PHK guru pasti mempunyai perubahan rutinitas kesehariannya serta dapat berdampak ke psikologinya. Adapun dampak dari PHK terhadap moralitas guru yang umum kita ketahui:

1. Beban Psikologis Tambahan Bagi Guru yang Memiliki Tanggungan Keluarga

Bagi guru yang harus memenuhi kebutuhan keluarganya, kehilangan pekerjaan dapat menjadi sumber tekanan psikologis yang berat. Tidak hanya menghadapi ketidakpastian finansial, mereka juga merasakan tanggung jawab yang lebih besar untuk tetap memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Hal ini membuat mereka menghadapi dilema antara menjaga moralitas dan mencari cara untuk bertahan hidup, yang berujung pada peningkatan stres dan kecemasan.

2. Guru yang Memasuki Usia Pensiun

Bagi guru yang mendekati usia pensiun, PHK bisa menjadi pukulan yang lebih keras. Pada titik ini dalam karier mereka, kesempatan untuk mencari pekerjaan baru sangat terbatas. Dengan usia yang semakin bertambah, kemungkinan mereka untuk mendapatkan kembali posisi setara atau kembali aktif di dunia pendidikan menjadi semakin kecil. Selain

mempengaruhi stabilitas ekonomi mereka, kondisi ini juga dapat menggoyahkan rasa harga diri, karena mereka mungkin merasa tidak lagi dibutuhkan atau relevan.

3. Perasaan Kehilangan Makna Hidup

Kehilangan pekerjaan bagi seorang guru sering kali membawa perasaan hilangnya makna hidup, terutama karena profesi guru sering kali lebih dari sekadar pekerjaan, ia menjadi panggilan jiwa. Guru yang diPHK mungkin merasa kehilangan peran yang selama ini memberi tujuan dan arah dalam hidup mereka. Tanpa rutinitas mengajar dan interaksi dengan siswa, mereka bisa merasa kehilangan identitas, yang pada akhirnya mempengaruhi moralitas dan kesejahteraan mental mereka.

4. Ketidakpastian Masa Depan dan Stres

PHK menciptakan ketidakpastian yang dapat menjadi sumber utama stres bagi guru. Ketidakjelasan mengenai masa depan, terutama terkait karier dan stabilitas ekonomi, menimbulkan keresahan yang mendalam. Guru yang terbiasa dengan stabilitas pekerjaan dan rutinitas sehari-hari harus berhadapan dengan situasi yang penuh ketidakpastian. Hal ini sering kali memunculkan tekanan mental yang cukup berat, karena mereka harus merencanakan langkah ke depan di tengah ketidakpastian ini.

5. Kecemasan

Rasa cemas sering kali menyelimuti guru yang mengalami PHK, terutama ketika mereka menghadapi situasi yang tidak terduga dan sulit diprediksi. Kecemasan ini tidak hanya berasal dari ketidakpastian mengenai karier, tetapi juga dari kekhawatiran tentang bagaimana mereka akan memenuhi kebutuhan sehari-hari, membayar tagihan, dan mendukung keluarga. Ketika kecemasan ini dibiarkan berlarut-larut, hal itu dapat mengikis moralitas guru, karena mereka mungkin mulai meragukan kemampuan dan nilai diri mereka.

6. Depresi

Dampak psikologis yang paling serius dari PHK adalah munculnya depresi. Guru yang kehilangan pekerjaannya bisa mengalami rasa putus asa yang mendalam, terutama jika mereka merasa bahwa kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan baru semakin sulit. Depresi ini dapat mempengaruhi semua aspek kehidupan mereka, termasuk hubungan dengan keluarga, teman, dan bahkan kesejahteraan fisik mereka. Kondisi ini dapat menyebabkan hilangnya semangat hidup, yang berpotensi mempengaruhi moralitas dan kemampuan mereka untuk tetap optimis.

Dalam menghadapi dampak-dampak ini, penting bagi guru untuk mendapatkan dukungan, baik dari keluarga, lingkungan sosial, maupun lembaga pendidikan. Dukungan tersebut dapat membantu mereka mempertahankan moralitas, mengurangi tekanan psikologis, dan memberikan mereka kekuatan untuk bangkit dari situasi yang sulit ini.

Tantangan yang Dihadapi Guru Setelah PHK

Pendidikan merupakan penentu utama bagi kemajuan dan kualitas suatu negara. Kualitas pendidikan akan mempengaruhi kualitas suatu bangsa, di mana negara-negara maju umumnya memiliki sistem pendidikan yang baik. Pendidikan yang berkualitas bergantung pada kualitas guru yang baik, karena guru adalah elemen kunci yang menentukan mutu pendidikan serta kemajuan suatu bangsa. Dalam proses belajar mengajar, esensinya adalah interaksi antarmanusia, terutama antara guru dan siswa, serta interaksi antar siswa. Oleh karena itu, faktor yang sangat penting dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif adalah hubungan manusia, khususnya antara guru dan siswa. Kualitas hubungan ini akan tercipta apabila interaksi tersebut membuka peluang bagi individu untuk berkembang dengan semua potensi yang ada. Dengan demikian, lingkungan belajar dan interaksi pengajaran dapat dianggap efektif jika mampu memberikan fasilitas yang memungkinkan siswa berkembang secara optimal.

Guru tidak hanya bertugas mendorong siswa untuk belajar di sekolah, tetapi juga memotivasi mereka agar terus belajar di rumah atau mencari sumber lain, termasuk melalui pendidikan nonformal. Sebagai fasilitator, guru adalah seorang ahli yang berpengalaman di bidang studi yang mereka ajarkan, serta diharapkan mampu memberikan berbagai contoh cara mengatasi kesulitan yang dialami siswa, terutama bagi mereka yang ingin lebih mendalami pelajaran yang diajarkan. Sebagai pengajar, guru memiliki tanggung jawab untuk mendampingi siswa yang mengalami kesulitan belajar dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab. Sebagai penanggung jawab utama dalam proses belajar mengajar, guru dituntut untuk memanfaatkan seluruh sumber daya, potensi, dan fasilitas yang terkait dengan kegiatan pembelajaran di kelas. Sebagai agen inovasi, guru juga dituntut untuk proaktif dan kreatif dalam menciptakan inovasi pendidikan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada di masyarakat. Oleh karena itu, guru harus selalu mengikuti informasi terkini, terutama yang berkaitan dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan.

Dari hasil kerja tim ahli dan anggota DPD RI yang dikutip oleh Jejen Musfah (2018), ditemukan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh guru, di antaranya meliputi :

a) Pemerataan

Selain kekurangan guru PNS dan guru reguler atau kontrak, Indonesia juga menghadapi masalah dalam pengelolaan distribusi guru yang kurang baik. Beberapa sekolah, kabupaten, atau kota mengalami kelebihan guru, sementara sekolah lainnya justru kekurangan. Rekrutmen, pengaturan, dan penempatan guru yang tidak profesional turut menjadi tantangan. Setiap tahun, banyak guru yang memasuki masa pensiun, namun selama empat tahun terakhir, tidak ada rekrutmen guru PNS, guru kontrak, atau PNS dengan perjanjian kerja (P3K).

Di banyak daerah, terdapat sekolah yang hanya memiliki satu atau dua guru yang sekaligus bertindak sebagai kepala sekolah, bendahara, dan staf administrasi. Jumlah guru non-PNS di sekolah negeri mencapai 735,82 ribu orang, sedangkan di sekolah swasta mencapai 798,2 ribu orang. Tenaga guru honorer K2 berjumlah sekitar 1,53 juta dari total 3,2 juta guru di Indonesia. Saat ini, Indonesia mengalami kekurangan sebanyak 988.133 guru berstatus PNS.

Tingginya jumlah guru honorer merupakan bukti nyata bahwa banyak sekolah mengalami kekurangan guru. Banyak guru yang telah mengabdikan selama belasan hingga puluhan tahun, namun status mereka masih honorer. Selain menjadi PNS, guru-guru yang telah lama mengabdikan dan dinilai kompeten dapat diangkat sebagai guru kontrak. Penggantian guru yang akan pensiun seharusnya dipersiapkan minimal satu tahun sebelumnya. Pemenuhan kebutuhan guru tidak hanya dilakukan di sekolah-sekolah negeri, tetapi juga di sekolah-sekolah swasta. Guru PNS atau guru kontrak bahkan dapat ditempatkan di sekolah-sekolah swasta atau di pesantren, untuk mengajar kitab kuning, menghafal Al-Qur'an, atau menjadi guru mengaji.

Skenario pemerataan guru dapat dilakukan dengan menawarkan relokasi kepada para guru, atau merencanakan dalam jangka waktu tiga hingga lima tahun ke depan. Pertama, pengangkatan guru PNS atau kontrak dilakukan berdasarkan domisili; kedua, mempersiapkan putra-putri daerah terbaik untuk melanjutkan studi di fakultas keguruan, dengan tujuan mereka nantinya dapat menjadi guru di daerah asal masing-masing. Selain pemerataan guru, pemerataan sarana dan prasarana (saprasi) juga menjadi tantangan dalam sistem pendidikan. Akses jalan dan transportasi siswa ke sekolah, kualitas ruang kelas, toilet, perpustakaan, UKS, serta lapangan bermain sangat bervariasi antara satu sekolah dengan sekolah lainnya.

Kualitas sarana dan prasarana ini sangat mempengaruhi kinerja guru dan motivasi belajar siswa. Pemerintah dan pemerintah daerah harus berkomitmen untuk menstandarkan fasilitas sekolah di seluruh nusantara. Harus ada inisiatif untuk memotong gaji pejabat negara, atau menggunakan dana dari hasil korupsi yang dikembalikan oleh para koruptor untuk membangun fasilitas sekolah. Perlu juga dibuat regulasi yang mendorong dunia usaha dan industri untuk turut berkontribusi dalam pemenuhan fasilitas sekolah di lingkungan sekitarnya.

b) Kompetensi

Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa kompetensi guru di Indonesia masih rendah. Peringkat Indonesia yang rendah dalam berbagai peringkat internasional terkait kemampuan siswa di bidang membaca, Matematika, dan Sains juga secara tidak langsung mencerminkan kelemahan kompetensi guru. Pada tahun 2015, rata-rata nasional hasil UKG untuk bidang pedagogik dan profesional adalah 53,02. Khusus untuk kompetensi di bidang pedagogik, rata-rata nasional hanya mencapai 48,94, yang masih di bawah Standar Kompetensi Minimal (SKM) yaitu 55.

Tanda lain dari ketidakmampuan guru adalah ketidakmampuan dalam menggunakan komputer, metode pengajaran yang masih bersifat ceramah, serta ketidakmampuan menerapkan metode pembelajaran yang aktif dan menyenangkan. Selain itu, mereka tidak mampu memanfaatkan serta mengolah informasi dari internet, dan metode pengajaran yang mereka terapkan tidak kontekstual, dan lain sebagainya. Ada juga guru yang sudah kehilangan motivasi untuk belajar, merasa puas dengan apa yang mereka ketahui dan lakukan selama ini. Guru seperti ini sebaiknya dipindahkan menjadi tenaga kependidikan atau dianjurkan untuk pensiun dini. Pemerintah perlu segera memulai standarisasi dalam perekrutan guru, standarisasi fakultas keguruan, dan standarisasi Program Profesi Guru (PPG).

Menurut Mark Brundrett dan Peter Silcock (2002:101) dalam buku *Achieving Competence, Success and Excellence in Teaching*, “Profesionalisme guru dipengaruhi oleh regulasi, lingkungan kelas, komunitas sekolah, serta proses pembelajaran di fakultas keguruan.” Diperlukan sebuah badan khusus, organisasi profesi guru, atau fakultas keguruan—atau gabungan keduanya yang bertanggung jawab dalam menyeleksi calon guru, dengan syarat calon tersebut sudah memiliki sertifikat pendidik. Peran psikolog dalam tim ini juga penting untuk mengidentifikasi minat dan bakat calon guru.

Pembatasan jumlah fakultas keguruan saat ini menjadi penting, karena jumlah yang ada terlalu banyak dan banyak di antaranya yang berkualitas rendah. Fakultas keguruan harus memiliki reputasi yang kuat di masyarakat dan dijadikan sebagai fakultas elit yang diidamkan oleh generasi muda. Oleh karena itu, fakultas keguruan sebaiknya hanya dimiliki oleh pemerintah, yaitu fakultas negeri, dan penerimaan mahasiswa ke fakultas keguruan harus melalui standar yang tinggi. Diperlukan pembentukan badan khusus yang mengelola Program Profesi Guru (PPG) atau Program Studi PPG di fakultas keguruan.

Dengan langkah ini, diharapkan akan dihasilkan calon guru berkualitas tinggi yang siap menggantikan generasi guru yang tidak kompeten. Sejak awal, guru perlu dipersiapkan dengan baik melalui proses yang terstandarisasi mulai dari penerimaan mahasiswa, proses pembelajaran, hingga seleksi. Guru sebaiknya menjadi profesi yang tertutup, di mana hanya alumni fakultas keguruan yang dapat menjadi guru. Sebagai alternatif, bisa juga menjadi profesi terbuka dengan syarat bahwa proses PPG untuk calon guru dijalankan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

PGRI telah menyelenggarakan pelatihan menulis artikel dan buku untuk guru-guru di Indonesia, bekerja sama dengan Kemendikbud, Jawa Pos, Kompas, Puskurbuk, dan

lain-lain. Pada tahun 2018, PGRI meluncurkan PGRI Smart Learning and Character Center (PSLCC), yang berfungsi sebagai tempat belajar bagi siswa dan guru dengan metode yang interaktif dan menyenangkan. Pada bulan April 2018, PGRI juga mengukuhkan Asosiasi Profesi dan Keahlian Sejenis (APKS), yang meliputi Asosiasi Guru Kelas, Asosiasi Guru TIK (Teknologi, Informasi, dan Komputer), Asosiasi Guru Penulis, Asosiasi Guru Olahraga, dan Asosiasi Guru Bahasa Asing.

Di bulan Maret 2018, PGRI bekerja sama dengan Education International dan mitra konsorsium dari Australia, Norwegia, Swedia, dan Jepang mengadakan pelatihan SIK (Sistem Informasi Keanggotaan) yang telah diperbarui, di mana acara tersebut dihadiri oleh para admin dan pengurus SIK dari 34 provinsi. Pelatihan ini bertujuan untuk memperkenalkan penggunaan sistem offline di SIK, yang sangat bermanfaat di daerah-daerah dengan akses internet yang sulit, sehingga admin tetap dapat melakukan input data di SIK meskipun tanpa koneksi internet.

c) Pelindungan

Banyak guru yang harus berurusan dengan hukum atau mengalami cedera akibat "tindakan mendidik" terhadap siswa. Orangtua sering kali marah dan tidak menerima ketika anak mereka ditegur, dipukul, dijewer, atau diingatkan oleh guru. Mereka seringkali membalas dengan lebih agresif terhadap guru, datang ke sekolah dengan sikap angkuh dan bersikap kasar. Mereka melupakan fakta bahwa guru selama ini telah menjaga, mengajar, dan mendidik anak mereka, sementara mereka sendiri sibuk mencari nafkah atau bersenang-senang.

Amy Stekete, Baker, dan Daniel LLP, dalam artikel yang berjudul *Are State and Federal Teacher Protection Acts Needed To Protect Teachers from Litigation Concerning Student Discipline?* (2012: 180) menyatakan, "Di beberapa tempat, bahkan yang sudah memiliki regulasi perlindungan bagi guru, guru yang tidak bersalah harus membayar mahal dan mengalami stres untuk membela diri di pengadilan."

Guru adalah manusia biasa yang juga bisa melakukan kesalahan, sehingga mereka dapat dihukum sesuai dengan kode etik dan hukum profesi guru. Orangtua tidak dapat bertindak sewenang-wenang karena pandangan merendahkan terhadap guru, karena ini tidak adil. Banyaknya guru yang menjadi korban kekerasan dari orangtua, bahkan sampai dipenjara, menunjukkan bahwa pemerintah perlu memberikan perlindungan bagi profesi guru. Pada tahun 2017, PGRI dan Polri telah menandatangani MoU dan membuat pedoman kerja sama mengenai Perlindungan Hukum untuk Profesi Guru.

Selain itu, guru sering kali menjadi korban dari tindakan sewenang-wenang kepala daerah, seperti mutasi ke sekolah lain tanpa alasan yang jelas atau pemberhentian sebagai kepala sekolah karena digantikan oleh guru pilihan kepala daerah. Hal ini sering terjadi karena beberapa guru terlibat sebagai tim sukses dalam pemilihan kepala daerah, sehingga mereka memanfaatkan atau dimanfaatkan oleh calon kepala daerah.

Ke depannya, kesalahan yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan profesi seharusnya disidangkan di Dewan Kehormatan Guru, mirip dengan mekanisme yang berlaku bagi dokter, polisi, dan tentara. Oleh karena itu, guru tidak seharusnya mudah dibawa ke pihak kepolisian atau pengadilan. Gagasan untuk menjadikan guru sebagai PNS atau guru tetap pusat dianggap sebagai solusi untuk melindungi mereka dari permainan politik kepala daerah.

d) Kesejahteraan

Ketidakadilan dalam hal kesejahteraan sangat dirasakan oleh guru honorer dan guru di sekolah swasta yang masih menerima gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Kesenjangan gaji guru di Indonesia sangat mencolok, bergantung pada status kepegawaian dan kualitas sekolah tempat mereka mengajar. Guru PNS dan mereka yang mengajar di

sekolah-sekolah yang lebih mapan secara finansial cenderung hidup sejahtera, sementara guru honorer dan mereka yang belum mendapatkan sertifikasi terpaksa bertahan dalam kondisi ekonomi yang sulit.

Marianne Perie, dkk. (1996: 203) dalam buku *Education Indicators: An International Perspective* menekankan, “Gaji guru mencerminkan standar hidup mereka serta seberapa besar masyarakat menghargai kontribusi mereka di sektor pendidikan.” Ini mengisyaratkan bahwa rendahnya gaji guru honorer dan guru swasta di Indonesia tidak hanya mencerminkan ketidakadilan ekonomi, tetapi juga kurangnya penghargaan terhadap profesi ini secara sistemik. Dengan demikian, perlu adanya peninjauan ulang yang komprehensif terhadap kebijakan upah dan kesejahteraan guru untuk memastikan bahwa semua guru, terlepas dari status mereka, mendapatkan kompensasi yang layak dan setara dengan kontribusi mereka terhadap pendidikan bangsa.

Pemerintah perlu segera menetapkan standar gaji minimal bagi guru, baik di sekolah negeri maupun swasta. Larangan bagi sekolah untuk menarik iuran bulanan dari orangtua yang mampu sebaiknya dicabut, karena dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) tidak mencukupi untuk memberikan gaji yang layak bagi guru honorer. Koperasi sekolah harus dikelola dengan baik agar keuntungan yang diperoleh dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan staf. Selain itu, kepala sekolah perlu merancang program yang menarik perhatian dunia usaha dan industri untuk berkontribusi pada kesejahteraan guru.

Standarisasi gaji bagi guru, baik PNS maupun non-PNS, akan mengubah citra profesi guru, menarik minat masyarakat untuk berkarier sebagai guru, dan mendorong persaingan ketat di kalangan generasi muda yang cerdas untuk memasuki fakultas keguruan atau mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG). Sebaliknya, kesenjangan yang besar antara gaji guru PNS dan non-PNS membuat profesi ini kurang menarik bagi masyarakat menengah dan generasi muda yang berbakat.

Dalam setiap kegiatan organisasi yang dihadiri oleh Dirjen GTK, Setjen Kemendikbud, Mendikbud, Menkeu, Mendagri, MenpanRB, Wapres, atau Presiden, PGRI terus menerus mengangkat isu-isu yang dihadapi oleh guru, termasuk masalah kesejahteraan mereka. Contohnya, PGRI mendesak pemerintah untuk mengangkat guru honorer menjadi PNS, mendorong agar Tunjangan Profesi Guru (TPG) disertakan dalam gaji pokok, serta menekankan pentingnya pembayaran yang tepat waktu dan sesuai dengan jumlah yang seharusnya.

Proses pemutusan hubungan kerja bagi guru honorer dapat bervariasi tergantung pada peraturan dan kebijakan yang berlaku di masing-masing negara atau lembaga pendidikan. Namun, secara umum, proses tersebut meliputi beberapa langkah berikut:

1. Peninjauan kontrak kerja : Sekolah atau lembaga pendidikan akan meninjau kontrak kerja guru honorer untuk memastikan adanya klausul yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, serta menilai kredibilitas tenaga honorer dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
2. Evaluasi kinerja : Evaluasi terhadap kinerja guru honorer bisa dilakukan sebagai bagian dari proses pemutusan hubungan kerja. Penilaian ini mungkin mencakup prestasi akademik siswa, partisipasi dalam kegiatan sekolah, atau penilaian dari atasan langsung.
3. Konsultasi dengan pihak terkait : Sebelum membuat keputusan tentang pemutusan hubungan kerja, pihak sekolah atau lembaga pendidikan mungkin melakukan konsultasi dengan pihak terkait, termasuk guru honorer yang bersangkutan, kepala sekolah, atau departemen sumber daya manusia.

4. Pemberitahuan kepada guru honorer : Guru honorer yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja harus diberikan pemberitahuan yang memadai sesuai dengan ketentuan dalam kontrak kerja dan peraturan yang berlaku.

Dampak Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Kualitas Pendidikan

Di era saat ini, bisnis bisa dilakukan oleh siapa saja, tanpa memandang usia ataupun latar belakang pendidikan. Artinya, kesempatan untuk menjalankan usaha terbuka luas bagi semua orang, terlepas dari apakah mereka masih muda atau sudah berusia lanjut, maupun dari jurusan akademik apa pun mereka berasal. Namun, untuk sukses dalam bisnis, diperlukan kemauan untuk terus belajar dan mendalami bidang bisnis yang akan dijalankan.

Menariknya, tren menunjukkan bahwa semakin banyak mahasiswa yang mulai merintis bisnis meskipun masih aktif menjalani perkuliahan. Kegiatan berbisnis ini tidak terhambat oleh jadwal akademik mereka, bahkan jurusan yang diambil dalam pendidikan formal tidak selalu berkaitan langsung dengan bisnis yang dijalankan. Hal ini menunjukkan bahwa keterbatasan dalam bidang studi formal bukanlah penghalang bagi seseorang untuk menjadi seorang pengusaha. Selain itu, pengetahuan bisnis tidak hanya terbatas pada apa yang diajarkan di kelas. Banyak pelajaran dan pengalaman berharga yang bisa diperoleh dari luar lingkungan akademik, seperti dari praktik langsung, interaksi dengan pelanggan, atau berpartisipasi dalam komunitas bisnis. Dengan kata lain, pengalaman lapangan bisa menjadi sumber pengetahuan yang tidak kalah penting dalam membantu seseorang mengembangkan bisnisnya.

Menurut Buchari Alma, minat berwirausaha adalah kecenderungan atau tanda-tanda yang menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap dunia wirausaha. Dalam bukunya, ia menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi minat ini, di antaranya: 1) Faktor personal, yang berkaitan dengan kepribadian individu. 2) Faktor sosiologis, yang berhubungan dengan interaksi keluarga. 3) Faktor lingkungan, yang berhubungan dengan lingkungan sekitar. Sementara itu, menurut Suryana, keberanian untuk mengambil risiko merupakan faktor penting yang mendorong seseorang masuk ke dunia bisnis. Semakin besar risiko yang diambil, semakin besar pula potensi keuntungan yang dapat diperoleh.

Bagi perusahaan, pelaksanaan PHK sering kali mengakibatkan penurunan produktivitas jangka pendek karena kehilangan karyawan berpengalaman yang telah terbiasa dengan alur kerja dan budaya perusahaan. Kehilangan tenaga kerja yang sudah mapan ini dapat berdampak langsung pada efisiensi keseluruhan operasional perusahaan, terutama ketika karyawan yang tersisa harus menyesuaikan diri dengan perubahan beban kerja. Selain itu, proses penggantian karyawan tidak hanya memakan waktu, tetapi juga memerlukan investasi biaya yang signifikan. Rekrutmen karyawan baru membawa risiko bahwa karyawan pengganti mungkin memerlukan waktu lebih lama untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Hal ini menyebabkan karyawan baru mungkin tidak secepat karyawan lama dalam memahami tugas dan tanggung jawab yang diharapkan, sehingga menurunkan efektivitas operasional dalam jangka pendek.

Dari sisi karyawan, kehilangan pekerjaan bisa menjadi pukulan besar bagi stabilitas finansial mereka. Ketidakpastian dalam mencari pekerjaan baru, apalagi di tengah situasi pasar kerja yang ketat, sering kali menimbulkan stres psikologis yang cukup besar. Oleh sebab itu, penting bagi karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kompetensi mereka agar tetap relevan di pasar kerja. Beberapa karyawan mungkin melihat PHK sebagai kesempatan untuk memulai usaha sendiri. Dengan kemampuan dan pengalaman yang sudah dimiliki, mereka bisa membuka usaha kecil atau memanfaatkan keahlian mereka dalam bidang tertentu untuk memulai bisnis baru.

Secara keseluruhan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam sektor pendidikan dapat memberikan dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan, terutama jika melibatkan tenaga pendidik atau staf pendukung. Ketika guru atau staf pendidikan yang berpengalaman terkena PHK, institusi kehilangan sumber daya manusia yang telah memahami cara terbaik dalam mengajar, mendampingi, dan membimbing siswa. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas pembelajaran, karena karyawan baru yang mungkin dipekerjakan belum tentu memiliki keterampilan atau pengalaman yang sama, dan memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan metode dan budaya pengajaran di institusi tersebut.

Selain itu, PHK juga dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan para guru yang masih bertahan. Mereka mungkin merasa cemas dengan stabilitas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan kualitas pengajaran. Ketidakpastian yang diciptakan oleh PHK dapat menurunkan semangat kerja, yang akhirnya berdampak negatif pada interaksi mereka dengan siswa. Proses pembelajaran yang optimal sangat bergantung pada suasana kerja yang kondusif dan dukungan penuh bagi para tenaga pendidik, sehingga ketidakstabilan dapat berdampak buruk pada hasil pendidikan. Dampak jangka panjang dari PHK dalam pendidikan juga berpotensi memperburuk citra institusi di mata publik, termasuk orang tua dan calon siswa. Jika kualitas pengajaran menurun akibat PHK, institusi pendidikan mungkin kehilangan kepercayaan dari masyarakat, yang pada akhirnya bisa menurunkan jumlah pendaftaran siswa baru. Dalam situasi tersebut, kualitas pendidikan akan semakin terancam, karena sumber daya finansial untuk peningkatan fasilitas, pengembangan kurikulum, dan pelatihan guru bisa menjadi terbatas. Dengan demikian, PHK dapat menciptakan siklus negatif yang merugikan bagi keberlanjutan mutu pendidikan di lembaga tersebut.

Solusi dan Rekomendasi untuk Mengatasi Dampak PHK terhadap Guru

Ada berbagai solusi yang dapat diambil oleh pekerja untuk menghadapi ancaman PHK besar-besaran. Berikut adalah beberapa langkah strategis yang dapat dilakukan :

1. Memperkuat Jaringan Profesional

Jaringan profesional adalah salah satu sumber daya yang tidak boleh diabaikan. Memperluas koneksi dengan kolega, mantan rekan kerja, dan profesional di industri serupa dapat memberikan akses ke peluang kerja baru. Menghadiri seminar, bergabung dalam kelompok diskusi online, atau memanfaatkan platform seperti LinkedIn bisa membuka jalan menuju peluang karier yang lebih baik.

2. Mempertimbangkan Pekerjaan Freelance atau Kontrak

Ketika pekerjaan tetap sulit didapatkan, pekerjaan freelance atau kontrak bisa menjadi alternatif. Banyak industri yang kini mulai mempekerjakan pekerja lepas atau kontrak untuk proyek-proyek jangka pendek. Meski mungkin tidak menawarkan stabilitas pekerjaan tetap, ini dapat memberikan penghasilan dan memungkinkan Anda tetap produktif sambil mencari kesempatan kerja tetap.

3. Menyusun Rencana Keuangan

Dalam situasi PHK, pengelolaan keuangan menjadi kunci. Menyiapkan dana darurat dan mengatur anggaran dengan baik dapat membantu menghadapi masa transisi tanpa pekerjaan. Prioritaskan pengeluaran penting dan hindari pembelian yang tidak mendesak.

4. Mencari Bantuan dari Pemerintah dan Program Sosial

Di Indonesia, pemerintah menyediakan berbagai bantuan sosial dan program pelatihan kerja bagi pekerja yang terdampak PHK. Program Kartu Prakerja, misalnya, memberikan pelatihan online dan insentif finansial bagi mereka yang terkena dampak PHK. Mengakses program-program ini dapat membantu memperluas keterampilan sekaligus mendapatkan dukungan finansial sementara.

5. Menjelajahi Peluang di Industri Lain

Industri yang terdampak PHK besar-besaran mungkin bukan satu-satunya pilihan. Mengeksplorasi industri lain yang sedang berkembang dapat membuka peluang baru. Sektor seperti teknologi informasi, logistik, dan kesehatan cenderung lebih stabil bahkan dalam situasi krisis.

6. Meningkatkan Kesiapan Mental

Menghadapi PHK bukan hanya soal strategi karir, tetapi juga kesiapan mental. Mental yang kuat diperlukan untuk tetap positif dan fokus saat menghadapi ketidakpastian. Berpartisipasi dalam kegiatan yang menenangkan, seperti meditasi atau olahraga, serta mencari dukungan dari keluarga atau teman dapat membantu menjaga keseimbangan emosional.

KESIMPULAN

PHK pasti berdampak signifikan terhadap moralitas guru. Setelah di PHK guru pasti mempunyai perubahan rutinitas kesehariannya serta dapat berdampak ke psikologisnya. Secara keseluruhan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam sektor pendidikan dapat memberikan dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan, terutama jika melibatkan tenaga pendidik atau staf pendukung. Selain itu, PHK juga dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan para guru yang masih bertahan.

Adapun solusi dan rekomendasi dalam mengatasi dampak dari pemutusan kerja antara lain: memperkuat jaringan kerja, mempertimbangkan pekerjaan freelance atau kontrak, menyusun rencana keuangan, mencari bantuan dari pemerintah dan program sosial, menjelajahi peluang di industri lain, meningkatkan kesiapan mental.

DAFTAR PUSTAKA

- “401200066_Lusiana_Fatika_Sari_Ekonomi_Syariah-1.pdf.” Diakses 7 Oktober 2024. https://etheses.iainponorogo.ac.id/27251/1/401200066_Lusiana%20Fatika%20Sari_Ekonomi%20Syariah-1.pdf.
- Amaliah, Phuty Umul. “PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN DAMPAK YANG MENYERTAINYA,” t.t.
- “Bagaimana Solusi Pekerja Menghadapi Ancaman PHK?” Diakses 7 Oktober 2024. <https://stekom.ac.id/artikel/bagaimana-solusi-pekerja-menghadapi-ancaman-phk>.
- Ernawati, Yesti Puri, Yovi Fauziah Agatin, Widya Alista Salsabila, Syunu Trihantoyo, dan Nuphanudin Nuphanudin. “Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Pada Guru Honorer Di SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya.” *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia* 3, no. 12 (2023): 537–43. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.358>.
- . “Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Pada Guru Honorer Di SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya.” *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia* 3, no. 12 (22 April 2024): 537–43. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.358>.
- M.H, Syahrul Mustofa S. H. Mencari Perlindungan Guru. GUEPEDIA, 2019.
- Nafiah, Idam Talita, Ria Salina Ramadhani, Azwaliaatul Fitriyah, dan Syunu Trihantoyo. “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Atau Pensiun Bagi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan: Studi Kasus Di MI Miftahul Ulum Kraton.” *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 1, no. 3 (24 Mei 2024): 9–9. <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.457>.
- Sari, Annisa Ratna. “MORALITAS DAN PROFESIONALISME GURU DALAM KEPENDIDIKAN DI INDONESIA.” *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia* 4, no. 1 (2005). <https://doi.org/10.21831/jpai.v4i1.1777>.
- Satria, Muhammad Hassel Yasa. “KESIAPAN GURU DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN PEMBELAJARAN YANG INOVATIF PADA ABAD 21,” 15 Mei 2022. <https://doi.org/10.31237/osf.io/d9ztc>.