



Perlindungan Hukum Terhadap Pendidik Pada UPT Satuan Pendidikan

Irfandi

Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar
Email. irfandi3tww@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini yaitu; i) Untuk mengetahui perlindungan para guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan pada UPT Satuan Pendidikan SMK Negeri 6 Wajo setelah diberlakukannya Permendikbud Nomor 10 Tahun 2017 sebagai upaya perlindungan terhadap profesi guru; ii) Mendeskripsikan pemenuhan hak-hak para guru pada UPT Satuan Pendidikan SMK Negeri 6 Wajo setelah diberlakukannya Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 10 Tahun 2017 Tentang Perlindungan bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan; iii) Menganalisis faktor-faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menciptakan budaya dan iklim sekolah pada UPT Satuan Pendidikan SMK Negeri 6 Wajo setelah diberlakukannya Permendikbud Nomor 10 Tahun 2017. Jenis penelitian ini kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data melalui tahap reduksi data, penyajian data dan simpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: i) Perlindungan para guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sudah cukup memadai, hal ini terlihat dari pembagian jam mengajar yang merata, perangkat administrasi guru lengkap, pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh guru bersifat fleksibel; ii) Pemenuhan hak guru dalam program profesionalisme sudah berjalan dengan baik, dilihat dari pemberian cuti dan ijin yang bijaksana, apresiasi terhadap pengembangan profesi cukup tinggi, dan dorongan untuk segera menjadi profesional melalui sertifikasi pendidik; iii) Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Menciptakan Budaya dan Iklim Sekolah yang disiplin, dilihat dari komitmen guru dan seluruh komponen sekolah untuk mewujudkannya sebagai faktor pendorong. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu kurangnya kesadaran dalam mentaati tata tertib sekolah.

Kata kunci; Perlindungan, Hukum, Pendidik.

Abstract. The purpose of this study are; 1) To find out the protection of teachers in carrying out professional tasks at the UPT 6 Wajo Vocational Education Unit after the enactment of Ministry of Education and Culture Decree Number 10 of 2017 as an effort to protect the teaching profession; 2) Describe the fulfillment of the rights of the teachers at the 6th Wajo State Vocational School Education Unit after the enactment of the Minister of Education and Culture Regulation No. 10 of 2017 concerning Protection for Educators and Education Personnel; 3) Analyzing the supporting factors and inhibiting factors in creating culture and school climate in UPT State Vocational Education Unit 6 Wajo after the enactment of Minister of Education and Culture Decree No. 10 of 2017. This type of research is qualitative. Data collection techniques are done by interview, observation and documentation. While the data analysis techniques go through the stages of data reduction, data presentation and conclusions. The results of this study show that: 1) The protection of teachers in carrying out professional tasks is sufficient, it can be seen from the even distribution of teaching hours, complete teacher administration tools,

giving awards for teachers who excel and sanctions for violations committed by teachers are flexible; 2) Fulfillment of teacher rights in professionalism programs has been going well, seen from the provision of wise leave and permits, appreciation of professional development is quite high, and encouragement to immediately become professional through educator certification; 3) Supporting Factors and Inhibiting Factors in Creating a Disciplined School Culture and Climate, seen from the commitment of the teacher and all components of the school to realize it as a driving factor. While the inhibiting factor is the lack of awareness in adhering to school rules.

Keywords. Protection, Law, Educator.



Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan, tetapi pada kenyataannya sekarang ini banyak yang bukan lulusan kependidikan menjadi guru yang seharusnya profesi guru dipegang oleh orang dari lulusan pendidikan. Namun, orang yang dari non-kependidikan dapat mengambil akta IV dengan leluasa sehingga dapat mengajar disuatu lembaga pendidikan, itu sebabnya sekarang jenis profesi guru ini paling mudah terkena pencemaran karena sembarang orang dapat menjadi guru dan mengajar. Berkaitan dengan ini maka sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks didalam proses belajar mengajar, dalam usahanya untuk mengantarkan siswa ke taraf yang dicita-citakan.

Profesi dapat diartikan suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya dengan titik tekan pada pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual. Kemampuan mental yang dimaksudkan adalah ada persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis. Merujuk pada definisi ini, pekerjaan yang menuntut keterampilan manual atau fisik, meski level tinggi, tidak digolongkan ke dalam profesi sehingga tidak muncul organisasi profesi. Bagi seorang guru, pengetahuan tentang profesi keguruan harus benar-benar dimiliki untuk dapat meningkatkan profesionalitasnya dalam melaksanakan tugas.

Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen. Profesional

adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sehingga profesi guru sangat mulia itu perlu mendapat perlindungan dari pemerintah, masyarakat dan seluruh bangsa Indonesia. Namun ternyata profesi guru yang sangat mulia itu di Indonesia belum mendapat perlindungan dari pemerintah dan masyarakat sebagaimana diharapkan oleh guru. Banyaknya peristiwa-peristiwa guru yang dianiaya dan mendapat kekerasan baik oleh orang tua peserta didik maupun oleh oknum masyarakat yang tidak bertanggung jawab, menunjukkan kurangnya perlindungan terhadap guru dalam menunaikan tugas suci demi kemajuan bangsa dan negaranya. Seharusnya dibuat peraturan perundangan seperti Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah dan lain sebagainya sehinggga merupakan payung hukum bagi alat penegak hukum untuk bertindak seperti aparatnya hakim, jaksa dan polisi untuk meningkatkan perlindungan kepada guru.

Peraturan perundangan yang melindungi guru sebagai pendidik profesional, sebagai berikut: dalam pasal 7 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menegaskan orang tua dari anak wajib belajar, berkewajiban memberikan pendidikan dasar kepada anaknya. Pasal 35 dalam: ayat (1), (2), (3), (4) dan (5) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam pasal 39 ayat (1), dan (2), pasal 40 ayat (10), pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, telah mengatur perlindungan guru dalam

melaksanakan tugasnya. Selain itu sudah ada nota kesepahaman tentang perlindungan hukum profesi guru antara Kapolri dan Ketua Umum Pengurus Besar PGRI pada tahun 2012 yang tertuang dalam nota kesepahaman NO. B/3/1/2012 dan NO. 100/UM/PB/XX/2012. Disamping itu polisi juga memberikan perlindungan terhadap pelecehan profesi guru dan tenaga kependidikan serta memberi perlindungan terhadap keamanan kerja mereka. Apakah dalam proses belajar mengajar atau bersifat personal, jika bersifat dalam proses belajar mengajar akan dilalui mediasi. Saat ini juga telah ada surat keputusan dari Mahkamah Agung, bahwa upaya pendisiplinan yang dilakukan guru terhadap murid dalam konteks belajar mengajar tidak bisa dipidanakan.

Masyarakat juga tahu dahulu jika siswa mengadu ke orang tuanya karena dihukum guru maka orang tua akan menambah hukumannya. Berbeda dengan saat ini, dimana orang tua justru membela anaknya bahkan memenjarakan guru anaknya. Para guru pun menuntut adanya undang-undang perlindungan guru yang mampu melindungi guru dalam melaksanakan tugasnya. Kesejahteraan guru dalam arti luas meliputi gaji, tunjangan, dan rasa aman dalam menjalankan tugasnya perlu dikedepankan dalam menjamin kesejahteraan guru di Indonesia yang memprihatinkan. Lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 merupakan legalitas formal yang menjamin perlindungan hukum bagi para tenaga pendidik untuk dapat bekerja secara aman, kreatif, profesional, dan menyenangkan. Disahkannya Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2017 tentang Perlindungan bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan diharapkan mampu untuk menambah kekuatan dan semangat guru dalam meningkatkan prestasi dengan mutu pendidikan pada peserta didik yang berkualitas (sesuai dengan tujuan pendidikan nasional) dan mendisiplinkan peserta didik dalam mengembangkan potensinya pada proses pendidikan formal.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan telah dilakukan sejak dulu, hal tersebut guna tercapainya tujuan pendidikan nasional yang bermutu secara merata di Negara Kesatuan Republik Indonesia, di SMK Negeri 6 Wajo yang merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan status Negeri yang membina 5 jurusan yang kompetitif dan diunggulkan di Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan. Pendidik adalah unsur penting yang

menentukan berhasil tidaknya pendidikan. Guru-guru kita dapat disamakan dengan pasukan tempur yang menentukan kemenangan atau kekalahan dalam perang. Jika kinerja guru berkualitas baik maka pendidikan akan bermutu terutama pada satuan pendidikan.

Menyandang gelar profesionalis, seorang guru memiliki peran dan fungsi yang tidak seyogyanya secara nyata bila disesuaikan dengan peraturan positif, karena guru menganggap biasa dan terbiasa terlambat tiba serta terlambat masuk kelas untuk proses pembelajaran bersama peserta didik, hal-hal tersebut karena para guru merasa tidak dihargai dan tidak diakui sebagai pegawai pada lingkungan sekolah dari warga sekolah, seperti perlakuan pemimpin dan bawahannya pada bidang keuangan sekolah yang mempermainkan pemberian gaji guru dari dana komite sekolah yang diperuntukkan kepada para guru sesuai hitungan honorarium terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar yakni tatap muka antara guru dan siswa di ruang kelas sesuai jadwal yang telah ditetapkan, guru diberi batasan oleh para Pemimpin Sekolah untuk mengeluarkan surat teguran maupun memberi sanksi dan menyatakan pandangan bila melihat perilaku dan perbuatan melanggar aturan sekolah oleh siswa maupun guru, dan adanya rencana bersama antara pihak sekolah dengan pihak lain yang merupakan kegiatan yang harus diketahui oleh guru agar jam mengajar guru tersebut tidak terganggu karena hal tersebut akan menjadi peristiwa penting namun tidak diketahui yang bersangkutan sebagai bentuk kerukunan warga sekolah.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Indikatornya adalah: (1) kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, dan (2) kemampuan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013: 54). Kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kinerja ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dari organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak

tercapai dengan baik, maka kinerja dari organisasi tersebut kurang baik (Suhardiman, 2012: 26). Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru. Artinya, untuk memiliki kinerja baik harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik (Suprihatiningrum, 2013: 138-139).

Menurut Litterell (1984: 310) kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktik. Sedangkan menurut Stephen J. Kenezovich (1984: 17) kompetensi adalah kemampuan-kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan menurut Kenezovich merupakan hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa pengetahuan, keterampilan, kepemimpinan, kecerdasan, dan lain-lain yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Spencer and Spencer (1993: 9) mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik yang menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan/atau superior dalam suatu pekerjaan atas situasi.

Ace Suryadi (1999: 298-304) mengemukakan bahwa untuk mencapai taraf kompetensi, seorang guru memerlukan waktu lama dan biaya yang mahal. Status kompetensi yang profesional tidak diberikan oleh siapa pun, tetapi harus dicapai dalam kelompok profesi bersangkutan. Awalnya, tentu harus dibina melalui penguatan landasan profesi, misalnya pembinaan tenaga kependidikan yang sesuai, pengembangan infrastruktur, pelatihan jabatan (*in service training*) yang memadai, efisiensi dalam sistem perencanaan, serta pembinaan administrasi dan pembinaan kepegawaian.

Kompetensi guru profesional menurut pakar pendidikan seperti Soedijarto (1993: 60-61) menuntut dirinya sebagai seorang guru agar mampu menganalisis, mendiagnosis, dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai antara lain: (1) disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran, (2) bahan ajar yang diajarkan, (3) pengetahuan tentang karakteristik siswa, (4) pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, (5) pengetahuan serta penguasaan metode dan

model mengajar, (6) penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran, (7) pengetahuan terhadap penilaian, dan mampu merencanakan, memimpin, guna kelancaran proses pendidikan. Tuntutan atas berbagai kompetensi ini mendorong guru untuk memperoleh informasi yang dapat memperkaya kemampuan agar tidak mengalami ketinggalan dalam kompetensi profesionalnya.

Selain itu, salah satu unsur pembentuk kompetensi profesional guru adalah tingkat komitmennya terhadap profesi. Gail Sheehy sebagaimana dikemukakan oleh Ali Imron (1995: 78) menyatakan bahwa sikap hidup seseorang apabila berumur 21 tahun sampai dengan 25 tahun, mempunyai cita-cita, aspirasi, semangat, dan rencana hidup, berbeda dengan mereka yang berumur 50 tahun. Guru muda pada umumnya berambisi dalam kariernya. Ada keinginan mencapai supremasi dalam hal ide. Sebaliknya, guru yang sudah lanjut usia, memiliki semangat yang sedikit demi sedikit berkurang.

Menurut Covey (2009: 111) Budaya adalah sebagai mana orang bersikap secara konsisten dan memperlakukan orang lain. Budaya dapat dilihat, dirasakan, dan didengar.

Menurut Anwar Hafid, dkk (2013: 101), keberadaan lembaga-lembaga pendidikan, jika dilihat dari segi fungsinya ada 3, yaitu: (1) melestarikan budaya, (2) melakukan formulasi budaya, dan (3) mengembangkan budaya baru. Menurut Karwati dan Donny Joni Priansa (2013: 71) budaya sekolah dipandang sebagai eksistensi suatu sekolah yang terbentuk dari saling mempengaruhi antara tiga faktor yaitu sikap dan kepercayaan orang tua yang berada di sekolah dan di luar lingkungan sekolah, norma-norma budaya yang ada di sekolah, dan hubungan antara individu-individu di dalam sekolah yang dalam pengimplementasiannya berjalan secara sinergis berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan, profesionalisme, dan pemberdayaan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan hanya akan dapat secara efektif sebagai pusat pembudayaan bila dipenuhi persyaratan minimal penjamin mutu meliputi: tenaga pengajar, sarana dan prasarana, kurikulum, proses pembelajaran yang relevan, sistem evaluasi peserta didik yang bermotivasi, dan manajemen penyelenggaraan (Nata, 2004: 207).

Depdiknas dalam buku *Pengembangan Kultur Sekolah* yang dikutip Kompri (2014:

261) menjelaskan bahwa budaya sekolah memiliki dua bagian, yaitu: bagian yang dapat diamati dan bagian yang tidak teramati. Bagian yang bisa diamati, seperti arsitektur, tata ruang, eksterior, dan interior, kebiasaan, dan rutinitas, peraturan-peraturan, cerita-cerita, upacara-upacara, ritus-ritus, simbol-simbol, logo, slogan, bendera, gambar-gambar, tanda-tanda, sopan santun, dan cara berpakaian. Bagian yang tidak dapat dimaknai secara jelas berintikan norma perilaku.

Menurut Kompri (2014: 60-61) terbentuknya budaya disiplin sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain antusias guru dalam mengajar dan penguasaan materi dengan segala model pembelajaran, patuh pada aturan, berdisiplin tinggi, sikap guru terhadap siswa, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai figur sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam konteks budaya sekolah sangat dipengaruhi oleh pribadi, gaya kepemimpinan, dan cara dia melihat perkembangan ke depan yang bersifat visioner. Perkembangan budaya sekolah yang lebih baik dan sehat harus dimulai dari kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang mampu membangun tim kerja, belajar dari guru, staf tata usaha dan siswa, terbuka untuk jalur komunikasi dengan lingkungan luas, akses informasi akan mampu mengembangkan budaya positif sekolah demi terwujudnya sekolah mandiri yang berada diatas kemampuannya sendiri, hal tersebut belum terlaksana secara optimal. Oleh karena itu, Setiap sekolah mempunyai budaya berbeda-beda yang harus dipahami dan dilibatkan dalam proses peningkatan mutu yang berlangsung terus-menerus, maka pengelolaan budaya sekolah dalam upaya peningkatan prestasi siswa harus diperbaiki, budaya sekolah akan menjelaskan bagaimana sekolah berfungsi dengan segala internal yang terjadi. Sekolah harus berusaha memperkuat budaya yang positif dan menghilangkan budaya yang negatif yang berakhir dan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan.

Bila dikaitkan dengan aspek orientasi, menurut Momon Sudarma (2013: 122-123) budaya kerja guru dapat dipetakan kembali menjadi 3 (tiga) kelompok: *Pertama*, kinerja guru berorientasi pada tugas (*task oriented*). Guru ini lebih berpikiran bahwa dirinya itu adalah pelaksana tugas dari Negara, dan berkewajiban untuk menyampaikan materi yang telah ditentukan sebelumnya (kurikulum).

Sejumlah ciri dapat dilihat dari guru yang serupa ini, yaitu (1) tidak peduli pada kebutuhan peserta didik, (2) dia merasa sudah tuntas melaksanakan tugas, bila sudah menyampaikan apa yang dia pikir harus sampaikan, dan waktu tugas telah selesai, dan (3) lebih bangga dengan apa yang telah dilakukan, dan bukan dengan apa yang sudah peserta didik bisa lakukan. Guru yang seperti ini, tidak peduli dengan kebutuhan peserta didik, dan juga tidak peduli dengan hasil yang diraih oleh peserta didik. Prestasi peserta didik, lebih diartikan sebagai bukti nyata dari kesungguhan peserta didik itu sendiri dalam belajar.

Kedua, ada juga guru yang lebih berorientasi pada hubungan sosial. Komunikasi sosial dengan peserta didik, dianggap lebih utama dibandingkan dengan melaksanakan tugas. Oleh karena itu, pola-pola komunikasi dengan peserta didik menjadi acuan dalam pelaksanaan pembelajaran.

Ketiga, berorientasi pada misi. Bagi kelompok ketiga ini, tugas administrasi bukanlah patokan, dan interaksi dengan siswa pun bukan tujuan. Tujuan utama dari pembelajaran adalah memberikan proses pembelajaran kepada siswa, sehingga dapat meningkatkan kedewasaan, kematangan, dan kecerdasan sehingga memiliki kompetensi hidup di masa depan.

Tidak sedikit pelanggaran yang dilakukan oleh kepala sekolah, guru, maupun peserta didik; mulai dari penyalahgunaan dana bantuan operasional oleh kepala sekolah, bocornya soal atau kunci jawaban oleh guru yang bermuara pada tawuran dan perkelahian pelajar. Semua itu disebabkan antara lain karena kurangnya atau lemahnya disiplin yang memerlukan pembinaan. Banyaknya tawuran, perkelahian, dan pelanggaran moral yang dilakukan peserta didik akan mengganggu efektivitas pembelajaran. Hal ini sangat erat kaitannya dengan disiplin sekolah. Oleh karena itu, dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, antara lain dapat dilakukan dengan pembinaan disiplin sekolah. Disiplin sekolah merupakan suatu hal yang mudah diucapkan, tetapi sukar dilaksanakan bukan hanya oleh peserta didik tetapi oleh guru bahkan oleh kepala sekolah. Oleh karena itu, agar tidak terjadi lagi pelanggaran-pelanggaran, baik yang dilakukan peserta didik, guru, maupun kepala sekolah diperlukan peningkatan disiplin sekolah (Mulyasa, 2008: 190-191).

Sekolah dan juga dunia kampus merupakan salah satu pranata sosial yang menghimpun kepentingan serta individu-individu sehingga menjadi satu komunitas khusus, yang memiliki keunikan dan karakter tersendiri. Selain lingkungan keluarga, dunia pendidikan tidak jarang dianggap sebagai salah satu lingkungan masyarakat yang ideal untuk menyelenggarakan proses pendidikan karakter (*character building*) pribadi seseorang (Sudarma, 2013: 265).

Di Indonesia ini sudah ada UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, kemudian UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, berikutnya ada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Ini adalah beberapa peraturan perundangan yang berkaitan dengan profesi guru. Selain itu, ada juga peraturan perundangan lain yang terkait dengan dengan pengelolaan pendidikan di Indonesia, yang bersangkutan erat dengan masalah keguruan (profesi guru).

Menurut Momon Sudarma (2013: 292-293) pembaruan pendidikan di Indonesia mengalami banyak kesulitan, salah satu di antaranya bisa disebabkan karena hukum pendidikan belum mampu menjadi alat pembaruan atau rekayasa sosial bagi dunia pendidikan. Kehadiran peraturan perundangan itu, tidak menjadi alat pembaruan bagi dunia pendidikan. Sehingga, pada konteks itulah, fungsi hukum sebagai alat rekayasa sosial menjadi tidak optimal, karena terkait dengan kesadaran hukum para guru yang lemah, dan sikap taat hukum dari pimpinan sekolah yang rendah. Maksudnya, jika para pemimpin sekolah memiliki kesadaran hukum yang tinggi, dan tidak dihindangi oleh kepentingan pribadi, maka kondisi ketidakpekaan guru terhadap hukum pendidikan itu, harus menjadi bagian dari tanggungjawab dari dirinya untuk melakukan sosialisasi berbagai produk hukum pendidikan kepada setiap komponen pendidikan. Namun sayangnya, kita memang masih mengalami kesulitan menemukan pemimpin sekolah/madrasah yang memiliki kesadaran hukum yang tinggi, dan mau mensosialisasikan berbagai peraturan perundangan kepada para guru. Sikap-sikap yang ada, malah berbagai peraturan perundangan itu, dibiarkan tetap tersembunyi, dengan maksud, supaya guru tidak melakukan banyak penuntutan kepada pimpinannya.

Dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dikatakan

bahwa setiap guru wajib menjadi anggota salah satu organisasi profesi. Hal itu, menunjukkan bahwa organisasi profesi ini, diharapkan dapat memberikan perlindungan dan/atau pemberdayaan terhadap para anggotanya. Karena dengan aktif dan berdayanya organisasi profesi ini, diharapkan masalah verifikasi profesi pun dapat dilakukan oleh organisasi-organisasi profesi itu sendiri, dan bukan oleh birokrasi (Sudarma, 2013: 100).

Menurut Momon Sudarma (2013: 294-197) kesadaran hukum menjadi sangat penting, dan strategis untuk dilakukan terhadap kelompok guru. Artinya, bila pendidikan kesadaran hukum tidak diberlakukan kepada para guru, tindakan-tindakan yang tidak patut akan menjadi banyak bermunculan di lingkungan pendidikan. Bahkan hal yang lebih parah lagi, yaitu adanya apologia dari para penyelenggara pendidikan atau pelaku pendidikan untuk memposisikan tindakan dan kebijakan sebagai bagian dari proses pendidikan, padahal nyatanya tindakan atau kebijakan tersebut dapat dipandang sebagai sebuah tindakan kekerasan dalam dunia pendidikan.

Pelecehan profesi. Guru yang diberi penghargaan (insentif) tidak sesuai dengan prestasi kerja dan/atau profesinya, merupakan bentuk nyata dari pelecehan profesi. Seorang kepala sekolah/madrasah, atau pengurus Yayasan Pendidikan yang memberi tunjangan kepada guru, sekalipun guru honorer secara tidak layak, merupakan bentuk pelecehan profesi.

Guru yang diberhentikan secara sepihak, oleh pihak penyelenggara pendidikan, juga merupakan bentuk lain dari pelecehan profesi oleh penyelenggara pendidikan kepada profesi guru.

Bila guru tidak peka terhadap masalah hukum profesinya, dan kemudian dia menerima apa adanya, maka dia sudah dirugikan oleh pihak lain. Sedangkan, bila kemudian dia tidak mau dirugikan, tetapi tidak tahu sandaran hukumnya, potensial dia melakukan tindakan anarki. Sedangkan, bila dia paham terhadap peraturannya, misalnya saja, sesuai dengan peraturan, maka dia dapat melakukan gugatan hukum terhadap penyelenggara pendidikan.

Tuntutan adalah salah satu hak guru. Kesadaran hukum guru tidak sekedar masalah kesejahteraan dalam arti ekonomi. Tetapi, kesejahteraan dalam arti luas, termasuk kenyamanan dalam menjalankan profesi.

Bila dirinci dengan sebaik-baiknya, kita dapat menemukan ada sejumlah aspek penting dalam membangun kesadaran hukum guru: *Pertama*, guru sebagai makhluk biologis. Guru sebagai makhluk biologis memiliki kebutuhan ekonomi minimal. Maka berbagai tunjangan kesejahteraan-ekonomi menjadi aspek penting yang perlu diperjuangkan. Seperti gaji, tunjangan-tunjangan lain, dan hak cuti.

Kedua, guru sebagai profesi. Sebagai tenaga profesional, dia memiliki hak untuk menjalankan profesinya secara baik dan optimal. Maka, penyediaan sarana prasarana dan penciptaan lingkungan profesi yang baik menjadi bagian penting bagi kebutuhan para guru.

Ketiga, guru sebagai bagian dari anggota organisasi atau profesi. Sebagai guru, kita tidak sendirian. Ada orang lain yang juga menjadi bagian dari keanggotaan profesi keguruan itu. Sebagai anggota profesi, atau bagian dari sebuah organisasi kerja, seorang guru memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan dalam menjalankan organisasi profesi.

Di lingkungan kerja pun, kita hadir dalam bentuk satu satuan kerja. Satuan kerja sekolah atau madrasah adalah sebuah organisasi pendidikan atau dalam istilah sosiologi sebagai sebuah pranata sosial. Pada sebuah pranata sosial, ada status dan ada peran (*role*). Bagi guru yang tidak peka terhadap hukum pendidikan yang berlaku, dia akan menganggap *role* dan status itu dianggapnya sebagai bagian dan pemberian atau apa adanya (*given*) dan bukan sesuatu yang harus diperjuangkan atau ditegakkan.

Pergantian jabatan, rotasi jabatan, dan tunjangan jabatan adalah beberapa aspek yang erat kaitannya dengan status guru sebagai bagian dari anggota organisasi. Kedudukan seseorang pada jabatan tersebut, bukan bersifat *given* (pemberian) atau apa adanya. Jabatan dan peran seseorang dalam sebuah jabatan satuan kerja atau organisasi profesi, memiliki konsekuensi hukum dan payung hukum.

Keempat, dan ini yang paling penting dimiliki, yaitu kesadaran sebagai seorang profesional. Dalam kaitan ini, saya ingin menegaskan bahwa profesi guru itu adalah profesi mulia. Karena profesi ini mengacu pada kedaulatan berpikir manusia, dan juga berperan untuk memberdayakan kemampuan berpikir manusia.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan persentase pada rumusan masalah 1 (satu), yaitu bersifat menggambarkan temuan hasil penelitian secara utuh dengan menggunakan dasar-dasar teori yang ada terkait kebijakan perundang-undangan, kebijakan peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terkait perlindungan guru pada SMK Negeri 6 Wajo di Kabupaten Wajo

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan langsung di lapangan. Adapun yang akan diamati adalah aktivitas para tenaga pendidik terkhusus guru pada UPT Satuan Pendidikan SMK Negeri 6 Wajo dalam melaksanakan tugas profesi seperti mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sebagai guru mata pelajaran setelah berakhirnya pekan efektif untuk proses belajar mengajar di kelas, dan memasuki masa-masa ujian kenaikan kelas yang berbasis komputer, kemudian diikuti masa-masa pelatihan dan ujian bagi peserta didik yang mengikuti kegiatan ekstrakurikuler (Pramuka).

2. Wawancara

Yaitu melakukan wawancara (tidak langsung) dengan kepala UPT SMK, wakil kepala sekolah dan guru guna memperoleh informasi tentang upaya memberikan perlindungan terhadap profesi guru pada UPT Satuan Pendidikan SMK Negeri 6 Wajo setelah pemberlakuan Permendikbud Nomor 10 Tahun 2017 dengan bentuk Advokasi nonlitigasi sejak Tanggal 1 Maret 2017, yang dilaksanakan pada Tanggal 10 Juni 2019 sampai dengan Tanggal 12 Juli 2019.

3. Dokumentasi

Yaitu melakukan pengumpulan data yang bersifat dokumen seperti melakukan kajian kepustakaan, dokumen, kebijakan Pemerintah dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, dokumen penyelenggaraan institusi, dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini yang terdapat pada lokasi penelitian selama masa penelitian yang dilaksanakan pada Tanggal 10 Juni 2019 sampai dengan Tanggal 12 Juli 2019.. Baik yang bersifat tulisan maupun gambar.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif, dimana seluruh data yang diperoleh dari observasi, wawancara, maupun dokumentasi.

Adapun tahapan-tahapan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Pengumpulan data

Semua data yang diperoleh dikumpulkan dan dicatat secara objektif kemudian diperiksa, diatur dan diurutkan secara sistematis. Peneliti akan mengumpulkan data baik dari observasi, wawancara maupun dokumentasi dijadikan satu sehingga memudahkan untuk pengolahan data ketahap selanjutnya.

Reduksi data

Proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan yang muncul dilapangan, setelah peneliti mengumpulkan data maka peneliti akan melakukan pemilihan data mana yang cocok dengan fokus penelitian yang peneliti akan teliti melalui penyederhanaan sehingga memudahkan peneliti dalam penyajian data.

Penyajian data

Dilakukan dengan mendeskripsikan sekumpulan informasi secara teratur dan sistematis yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat. Setelah peneliti mereduksi data maka peneliti akan mendeskripsikan hasil penelitian baik dalam observasi, wawancara maupun dokumentasi untuk memudahkan didalam penarikan kesimpulan pada hasil penelitian.

Verifikasi data dan kesimpulan

Upaya mendapatkan kepastian akan keabsahan dari data yang telah diperoleh, dengan memperhatikan kejelasan dari setiap sumber data yang ada. Dengan demikian maka peneliti dapat menarik kesimpulan berdasarkan data dari keseluruhan proses yang telah dilaksanakan. Setelah peneliti menyajikan data dengan mendeskripsikan hasil dari penelitian maka peneliti akan menarik suatu kesimpulan dari hasil penelitian yang didapat dilapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tentang perlindungan hukum terhadap pendidik di UPT Satuan Pendidikan SMK Negeri 6 Wajo, peneliti bahas dengan teori atau penelitian sebelumnya yang mengkaji hal yang sama, sebagai berikut ini.

Perlindungan Guru dalam Melaksanakan Tugas Profesi

Berdasarkan hasil penelitian, melalui wawancara mendalam dan observasi nonpartisipan, tentang perlindungan hukum terhadap guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya, dapat disimpulkan beberapa hal, sebagai berikut:

- 1) Pembagian jam mengajar demi melindungi terpenuhinya jam mengajar bagi guru sertifikasi sudah mencukupi 24 jam mengajar setiap minggunya.
- 2) Pembagian jam mengajar kepada guru tidak tetap dan honorer di musyawarahkan terlebih dahulu, agar tidak terjadi perselisihan untuk melindungi karir keprofesionalannya.
- 3) Kelengkapan administrasi guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya, sudah cukup lengkap.
- 4) Pembuatan RPP, Silabus, dan perangkat pendukung lainnya, dibuat berdasarkan format yang ada, dan dikumpulkan dalam satu file.
- 5) Penghargaan terhadap guru diberikan kepada guru yang berprestasi, baik menjadi pembina dan menghasilkan karya inovasi untuk kepentingan sekolah, untuk terus bersemangat dan meningkatkan kinerjanya.
- 6) Penghargaan berupa sertifikat dan biaya pembinaan untuk melindungi semangat dan motivasi guru, agar meningkatkan lagi hasil inovasinya.
- 7) Sanksi yang diberikan terhadap guru berupa teguran, untuk memperbaiki kelalaian dalam melaksanakan tugas, demi melindungi kinerja keprofesionalannya.

Hasil penelitian tersebut menjelaskan tentang konsep perlindungan hukum bagi guru yang dimaknai sebagai suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan berdasarkan ketentuan pada Pasal 7 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, bahwa setiap guru memerlukan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga perlindungan hukum terhadap guru, apabila terpenuhinya hak-hak dan kewajiban guru termasuk bagi guru yang diberikan kesempatan untuk mengikuti program studi lanjut.

Menurut Libertus Jehani (2007), setiap yang hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang masing-masing saling berlawanan, oleh karena itu dibutuhkan adanya hukum yang melindungi kepentingan pihak-pihak tersebut yang dinamakan perlindungan hukum. Sehingga setiap produk hukum yang ada

termasuk perjanjian, wajib memberikan rasa nyaman kepada semua pihak yang terkait. Idealnya setiap perjanjian harus memberikan keuntungan bagi masing-masing pihak. Namun, nyatanya tidak selalu demikian, kadang-kadang ada pihak yang dirugikan.

Perlindungan hukum terhadap pendidik sebagai salah satu bentuk usaha memberikan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang berkepentingan tersebut. Apabila dikaitkan dengan perlindungan hukum terhadap guru, yaitu untuk menjamin hak-hak dan kewajiban harus ditaati sebaik-baiknya oleh masing-masing pihak tersebut.

Pemenuhan Hak-Hak Para Guru

Berdasarkan hasil analisis peneliti dari beberapa penyampaian guru dan kepala sekolah hasil wawancara tersebut, bahwa pemenuhan hak guru dalam program profesionalisme dan sertifikasi tidak boleh ditunda lagi, apabila sudah memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku, kepala sekolah berkewajiban untuk mendorong hal itu agar guru menjadi profesional dalam menjalankan tugas mengajar secara berkelanjutan. Dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Hak cuti diberikan kepada guru, dengan sebagaimana aturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun lisan dan bersifat fleksibel.
- 2) Pihak sekolah dan guru membangun komunikasi yang cukup baik dalam pemenuhan hak-hak guru, mulai dari urusan cuti dan pengembangan profesi.
- 3) Hak cuti, diberikan dengan alasan yang jelas, walaupun izin meninggalkan jam mengajar dengan keperluan pribadi, dan urusan pengembangan profesi/penataran.
- 4) Hak pengembangan profesi guru, diberikan dengan apresiasi yang tinggi dari pihak sekolah.
- 5) Pemenuhan hak sertifikasi guru yang sudah memenuhi syarat, didorong oleh pihak sekolah untuk mengikuti program tersebut dan tidak ditunda-tunda lagi.

Hasil penelitian tersebut, menjelaskan bahwa pemenuhan hak-hak guru berkaitan juga dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga mengatur tentang waktu kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk yang berhubungan dengan pemenuhan hak-hak ASN atau guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Selanjutnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru

dan Dosen dimaksudkan untuk membangun profesionalisme guru. Perlindungan guru pada Pasal 39 UUGD dijelaskan bahwa Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan wajib memberikan perlindungan terhadap guru dalam pelaksanaan tugas.

Lebih lanjut, pada Pasal 21 dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara, yang berbunyi pemenuhan terhadap hak dan kewajiban ASN, dimana berhak; gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi mengenai terpenuhinya hak-hak guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya.

Konsep pemenuhan dan kewajiban yang dimaksud dalam penelitian ini, apabila ditinjau dari prinsip tersebut, sudah terpenuhi dengan baik, secara bijaksana oleh pihak sekolah dan unsur elemen yang terlibat sebagai komponen organisasi dalam membangun kerja sama yang baik antara guru, kepala sekolah dan *stakeholder* lainnya.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Menciptakan Budaya dan Iklim Sekolah

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti tentang faktor pendukung dan penghambat terciptanya budaya dan iklim sekolah yang disiplin, sebagai berikut:

Faktor Pendukung

- 1) Didukung oleh komitmen dan kerja sama antara guru dan kepala sekolah menjadi teladan untuk peserta didik dalam mewujudkan budaya sekolah yang disiplin.
- 2) Tata tertib yang berlaku disepakati oleh seluruh elemen komponen sekolah untuk ditaati bersama.
- 3) Sikap peserta didik secara keseluruhan patuh terhadap arahan gurunya, dapat menunjang terciptanya budaya dan iklim disiplin di sekolah.
- 4) Didukung oleh kegiatan pelatihan, pembinaan yang terprogram oleh sekolah
- 5) Kepala sekolah dan dewan guru bersama-sama mengawasi dan melestarikan budaya dan iklim disiplin di sekolah.

Faktor Penghambat

- 1) Kurangnya persamaan persepsi dan komitmen guru dalam kestabilan emosi guru

yang kehabisan cara untuk mengatur dan menertibkan peserta didik, akhirnya keluarlah kata-kata yang kurang pantas.

- 2) Sebagian kecil terdapat peserta didik yang sudah bermasalah dari rumahnya, bisa jadi *broken home* sehingga sulit diatur, dan sengaja melakukan kenakalan hanya untuk mencari perhatian teman dan gurunya.
- 3) Kurangnya dukungan dari orang tua di rumah, untuk menindaklanjuti yang diajarkan di sekolah.
- 4) Lingkungan pergaulan yang tidak terkontrol, sehingga mempengaruhi mental dan perilaku peserta didik.
- 5) Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menyebabkan perubahan yang begitu cepat, sehingga sulit di kontrol penyebaran akan berbagai informasi yang tidak terbatas.

Hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa faktor pendukung lebih dominan dari pada faktor penghambat dalam mewujudkan budaya dan iklim sekolah yang disiplin. Menurut Fitriani, (2010) apabila seluruh elemen sekolah mendukung budaya dan iklim disiplin di sekolah, maka akan berjalan dengan baik konsep yang telah direncanakan sebelumnya, namun faktor penyebab rendahnya budaya dan iklim disiplin di lingkungan sekolah yaitu kurangnya kesadaran elemen sekolah, dan dampak dari kemajuan ilmu pengetahuan teknologi informasi. Demikian halnya yang ditemukan oleh peneliti bahwa kurangnya kesadaran dalam mentaati tata tertib sekolah dapat melemahkan budaya dan iklim disiplin di sekolah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang perlindungan hukum terhadap pendidik di UPT Satuan Pendidikan SMK Negeri 6 Wajo, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Perlindungan para guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sudah cukup memadai, hal itu terlihat dari pembagian jam mengajar yang merata, perangkat administrasi guru lengkap, pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh guru bersifat fleksibel.
- 2) Pemenuhan hak guru dalam program profesionalisme sudah berjalan dengan baik, dilihat dari pemberian cuti dan izin yang bijaksana, apresiasi terhadap pengembangan profesi cukup tinggi, dan dorongan untuk

segera menjadi profesional melalui sertifikasi pendidik.

- 3) Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Menciptakan Budaya dan Iklim Sekolah yang disiplin, dilihat dari komitmen guru dan seluruh komponen sekolah untuk mewujudkannya sebagai faktor pendorong. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu kurangnya kesadaran dalam mentaati tata tertib sekolah

DAFTAR RUJUKAN

- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fitriani, (2010). Jurnal Hubungan Pendidikan Ilmiah. Volume III No. 2. Jakarta.
- Hafid, Anwar, dandkk. 2013. *Konsep Dasar Ilmu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- JJ.Litrell. 1984. *From School to Work. A Cooperative Education*. South Holland, Illinois: The Goodheart – Willcox Company, Inc.
- Karwati, Euis, dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Kenezovich, Stephen J. 1984. *Administration of Public Education*. New York: Harper Collins Publisher.
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Libertus, Jehani (2007) *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Tangerang: Visi Media.
- Nata, Abuddin. 2004. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Pedana Media.
- Soedijarto. 1993. *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Spencer, Lyle M., dan Spencer Signe M. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Willey & Sons, Inc.
- Sudarma, Momon. 2013. *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Suryadi, Ace. 1999. *Pendidikan Investasi SDM dan Pembangunan Isu Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tim Redaksi. 2018. *Himpunan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen*. Yogyakarta: Laksana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.