

ABSTRAK

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran penting dalam proses pendidikan di Indonesia, sehingga guru diuntut untuk melaksanakan tugas secara profesional serta mentaati kode etik dan peraturan sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik profesional. Namun dalam praktiknya, masih banyak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak akibat melanggar kode etik di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai kualifikasi pelanggaran kode etik sekolah sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta perlindungan hukum terhadap guru yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (diubah menjadi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja), Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen melalui studi pustaka dan interpretasi hukum.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelanggaran kode etik di sekolah dapat di kualifikasikan sebagai alasan dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila hal tersebut jelas tercantum dalam perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau perjanjian kerja bersama, serta pekerja/buruh di berikan kesempatan untuk membela diri. Hal ini jelas di atur dalam Pasal 31 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Kemudian mengenai perlindungan hukum nya, dapat dilakukan melalui perlindungan Preventif (pencegahan) dan Represif, yaitu penyelesaian sengketa mealui mekanisme perselisihan hubungan industrial.

Kata kunci : Kode etik guru, PHK sepihak, Perlindungan Hukum

ABSTRACT

Teachers are educators who play a crucial role in the educational process in Indonesia. They are therefore expected to carry out their duties professionally and adhere to the school's code of ethics and regulations. However, in practice, unilateral dismissals (PHK) due to violations of the school code of ethics are still common. This study aims to analyze the qualifications for violations of the school code of ethics as grounds for termination of employment (PHK), as well as the legal protections for teachers who experience unilateral termination of employment (PHK).

The research method used in this study is the normative legal research method, using a legislative approach to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower (amended to Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation), Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers through literature studies and legal interpretation.

The results of this study indicate that violations of the code of ethics in schools can be qualified as a basic reason for Termination of Employment (PHK) if this is clearly stated in the employment agreement, work agreement, or collective work agreement, and workers/laborers are given the opportunity to defend themselves. This is clearly regulated in Article 31 paragraph (1) of Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers. Then regarding legal protection, it can be done through Preventive (prevention) and Repressive protection, namely dispute resolution through the industrial relations dispute mechanism.

Keywords: Teacher code of ethics, unilateral layoffs, legal protection