

# Kontrak Kerja dan Gaji Guru Sekolah Swasta



## Guru Swasta sebagai Karyawan Kontrak

Perlu Anda pahami, guru telah memiliki peraturan tersendiri yang terdapat dalam [UU 14/2005](#) dan peraturan pelaksanaannya yaitu [PP 74/2008](#) sebagaimana diperbaharui oleh [PP 19/2017](#).

Lantas, siapa yang dimaksud dengan guru? **Guru** adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[\[1\]](#)

Kemudian, **pengangkatan dan penempatan guru** pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat (dalam hal ini adalah sekolah swasta yang Anda tanyakan) dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan **perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama**.[\[2\]](#)

Adapun **perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama** adalah **perjanjian tertulis** antara guru atau dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.[\[3\]](#)

Sementara itu, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:[\[4\]](#)

1. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. jabatan atau jenis pekerjaan;
4. tempat pekerjaan;
5. besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Lantas, bolehkah guru di sekolah swasta direkrut dengan sistem kontrak kerja per 1 tahun?

### **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Guru Swasta**

Berkaitan dengan pertanyaan Anda, kontrak yang Anda maksud kami asumsikan sebagai **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”)**. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh

dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu,<sup>[5]</sup> atau secara singkat PKWT adalah perjanjian kerja untuk karyawan kontrak.

Lalu, **Pasal 81 angka 12 Perppu Cipta Kerja** yang mengubah **Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan** juga mengatur bahwa PKWT didasarkan atas:

1. jangka waktu; atau
2. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Adapun jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan **perjanjian kerja**.<sup>[6]</sup>

Perlu diketahui bahwa PKWT antara guru dengan sistem kontrak seperti dalam pertanyaan Anda tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap,<sup>[7]</sup> sehingga hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:<sup>[8]</sup>

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Sebagai informasi, PKWT yang berdasarkan pada jangka waktu sebagaimana pada poin b, c, dan d dapat dibuat paling lama 5 tahun.<sup>[9]</sup> Dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan

pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.[\[10\]](#)

Sehingga dapat diketahui bahwa selama aturan mengenai PKWT antara guru swasta dengan pihak sekolah tidak bertentangan dengan perundang-undangan, maka hal ini diperbolehkan.

### **Gaji Guru Swasta**

Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.[\[11\]](#)

Pada dasarnya, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh **penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum** dan jaminan kesejahteraan sosial.[\[12\]](#)

Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.[\[13\]](#)

Menyambung pertanyaan Anda mengenai upah minimum, **upah minimum** adalah **upah bulanan terendah** yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.[\[14\]](#) Upah minimum terdiri atas:[\[15\]](#)

1. **Upah Minimum Provinsi (“UMP”)**, yaitu standar minimum upah bagi pekerja yang berlaku di suatu provinsi yang penetapannya wajib ditetapkan oleh Gubernur.[\[16\]](#)

2. **Upah Minimum Kabupaten/Kota (“UMK”)**, yaitu standar minimum upah bagi pekerja yang berlaku di suatu kabupaten/kota yang pengajuannya dilakukan oleh Bupati/Walikota untuk ditetapkan oleh Gubernur. Selain itu, penetapan UMK dilakukan dalam hal hasil penghitungan UMK lebih tinggi dari UMP.[\[17\]](#)

Kemudian, perlu diketahui bahwa menurut **Pasal 23 ayat (1) PP 36/2021**, upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas:

1. upah tunjangan; atau
2. upah pokok dan tunjangan tetap.

Upah minimum ini berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan.[\[18\]](#) Kemudian, dalam hal komponen upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, maka upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum.[\[19\]](#) Lalu, upah minimum juga ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.[\[20\]](#)

Pengusaha sendiri dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.[\[21\]](#) Jika pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum, maka dapat dikenai pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta.[\[22\]](#)

Oleh karena itu, gaji guru swasta menurut hemat kami meskipun besarnya gaji dan cara pembayarannya dicantumkan dalam perjanjian kerja, gaji tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam ketentuan di atas.

Dasar Hukum:

1. [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#);
2. [Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen](#);

3. [Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja](#) yang telah ditetapkan menjadi undang-undang dengan [Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023](#);
  4. [Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru](#) sebagaimana telah diubah dengan [Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru](#);
  5. [Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja](#);
  6. [Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan](#) sebagaimana telah diubah dengan [Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan](#);
  7. [Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2022](#).
- 

[1] Pasal 1 angka 1 [Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen](#) (“UU 14/2005”)

[2] Pasal 25 ayat (3) UU 14/2005

[3] Pasal 1 angka 7 UU 14/2005

[4] Pasal 54 ayat (1) [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#) (“UU Ketenagakerjaan”)

[5] Pasal 1 angka 10 [Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja](#) (“PP 35/2021”)

[6] Pasal 81 angka 12 [Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja](#) (“Perppu Cipta Kerja”) yang mengubah Pasal 56 ayat (3) UU Ketenagakerjaan

[7] Pasal 81 angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan

[8] Pasal 81 angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

[9] Pasal 8 ayat (1) PP 35/2021

[10] Pasal 8 ayat (2) PP 35/2021

[11] Pasal 1 angka 15 UU 14/2005

[12] Pasal 14 ayat (1) huruf a UU 14/2005

[13] Pasal 15 ayat (1) UU 14/2005

[14] Pasal 1 angka 1 [Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2022](#) (“Permenaker 18/2022”)

[15] Pasal 5 ayat (1) Permenaker 18/2022

[16] Pasal 81 angka 28 Perppu Cipta Kerja yang menambah baru Pasal 88C ayat (1) UU Ketenagakerjaan

[17] Pasal 81 angka 28 Perppu Cipta Kerja yang menambah baru Pasal 88C ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan

[18] Pasal 81 angka 28 Perppu Cipta Kerja yang menambahkan Pasal 88E ayat (1) UU Ketenagakerjaan

[19] Pasal 23 ayat (2) [Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan](#) (“PP 36/2021”)

[20] Pasal 81 angka 28 Perppu Cipta Kerja yang menambahkan Pasal 88C ayat (4) UU Ketenagakerjaan

[21] Pasal 81 angka 28 Perppu Cipta Kerja yang menambahkan Pasal 88E ayat (2) UU Ketenagakerjaan

[22] Pasal 81 angka 66 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan