



## Dampak Pemberhentian Guru Terhadap Sekolah

Tiara Lubis<sup>1</sup>, Farras Fadhillah<sup>2</sup>, Muhammad Chaidir<sup>3</sup>, Tengku Darmansah<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

[tiarafrdl@gmail.com](mailto:tiarafrdl@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [farrasfadhilah15@gmail.com](mailto:farrasfadhilah15@gmail.com)<sup>2</sup>, [chaidir210704@gmail.com](mailto:chaidir210704@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[tengkudarmansah@uisu.ac](mailto:tengkudarmansah@uisu.ac)<sup>4</sup>

Alamat: Jln. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang,  
Sumatera Utara

Korespondensi penulis: [tiarafrdl@gmail.com](mailto:tiarafrdl@gmail.com)

**Abstract.** Dismissal of teachers is an issue in the education system that is related to performance, ethics and organizational needs. This process can occur for certain reasons, such as violations of the code of ethics, inability to meet performance standards, or restructuring of educational institutions. This research aims to analyze the factors that cause teacher dismissal, their impact on educational institutions, and their implications for teachers and students. Apart from that, the legal and ethical aspects that must be fulfilled in the dismissal process are also discussed. With a qualitative approach, this research highlights the importance of fair, transparent and regulatory mechanisms in dealing with teacher dismissals, so as to maintain a balance between institutional needs and the rights of teaching staff. It is hoped that these findings will become a reference for policy makers in creating a professional and sustainable educational environment.

**Keywords:** Dismissal, teacher, impact

**Abstrak.** Pemberhentian guru merupakan salah satu isu dalam sistem pendidikan yang berhubungan dengan kinerja, etika, dan kebutuhan organisasi. Proses ini dapat terjadi karena alasan tertentu, seperti pelanggaran kode etik, ketidakmampuan memenuhi standar kinerja, atau restrukturisasi lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan pemberhentian guru, dampaknya terhadap institusi pendidikan, serta implikasinya terhadap guru dan peserta didik. Selain itu, dibahas juga aspek hukum dan etika yang harus dipenuhi dalam proses pemberhentian tersebut. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini menyoroti pentingnya mekanisme yang adil, transparan, dan sesuai regulasi dalam menangani pemberhentian guru, sehingga dapat menjaga keseimbangan antara kebutuhan institusi dan hak-hak tenaga pendidik. Temuan ini diharapkan menjadi acuan bagi pembuat kebijakan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang profesional dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Pemberhentian, guru, dampak

### 1. LATAR BELAKANG

Pemberhentian guru adalah isu penting dalam dunia pendidikan yang mempengaruhi berbagai aspek, termasuk mutu pengajaran, stabilitas institusi, dan kesejahteraan tenaga pendidik. Proses pemberhentian guru biasanya terjadi karena berbagai alasan, seperti kinerja yang tidak memenuhi standar, pelanggaran kode etik, atau kebutuhan institusi untuk melakukan efisiensi. Namun, langkah ini sering kali dihadapkan pada tantangan hukum, moral, dan sosial, mengingat profesi guru memiliki peran yang sangat vital dalam pembentukan generasi penerus bangsa. Oleh karena itu, pemberhentian guru harus dilaksanakan secara hati-hati, adil, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, untuk memastikan bahwa keputusan tersebut tidak hanya melindungi kepentingan institusi, tetapi juga menghormati hak-hak guru sebagai tenaga profesional.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Guru adalah salah satu profesi yang sangat penting dan mulia dalam dunia pendidikan. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru juga harus memiliki kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial yang sesuai dengan standar nasional pendidikan. Namun, tidak semua guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan lancar. Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan seorang guru diberhentikan dari jabatannya sebagai guru.

Pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian adalah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawan terputus. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja mengambil dua bentuk utama, yaitu:

- a. Pemberhentian normal. Yang dimaksud dengan pemberhentian normal ialah apabila seseorang tidak lagi bekerja pada organisasi karena berhenti atas permintaan sendiri, berhenti karena sudah mncapai usia pensiun dan karena meninggal dunia.
- b. Pemberhentian tidak atas permintaan sendiri. Pemutusan hubungan kerja ini terbagi menjadi dua, yaitu:
  - 1) Karena menurutnya kegiatan organisasi yang cukup gawat sehingga organisasi terpaksa mengurangi jumlah karyawan. Dalam hal demikian pemutusan hubungan kerja itu dapat bersifat permanen, akan tetapi dapat pula bersifat sementara.
  - 2) Karena penganan sanksi disiplin yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja (Sudrajat, 2005).

Pemberhentian guru dan staf merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak sekolah dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dengan guru dan staf sebagai pegawai. Untuk selanjutnya mungkin masing-masing pihak terikat dalam perjanjian dan ketentuan sebagai bekas pegawai dan bekas lembaga tempat kerja.

Pemberhentian tenaga pendidik perlu di analisa terlebih dahulu jenisnya yaitu pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, dan pemberhentian sebab lain (syarifuddin, 2024). Pada umumnya, pegawai atau guru honorer di sekolah dapat mengalami pemberhentian jika melanggar ketentuan atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah atau instansi yang mempekerjakan mereka. Penyebab pemberhentian dapat beragam, seperti pelanggaran disiplin, kegagalan memenuhi kinerja yang diharapkan, atau adanya perubahan kebijakan pengangkatan pegawai atau guru honorer (Sujaya, 2024). Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di sekolah,

khususnya pegawai negeri sipil, sebab-sebab pemberhentian pegawai ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis

a. Pemberhentian atas permohonan sendiri,

Pemberhentian atas permohonan sendiri, misalnya, karena pindah lapangan pekerjaan yang bertujuan memperbaiki nasib.

b. Pemberhentian oleh dinas atau pemerintah

Pemberhentian oleh dinas atau pemerintah bisa dilakukan dengan beberapa alasan berikut:

- 1) Pegawai yang bersangkutan tidak cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik
- 2) Perampangan atau penyederhanaan organisasi.
- 3) Peremajaan, biasanya pegawai yang telah berusia 50 tahun dan berhak pensiun harus diberhentikan dalam jangka waktu satu tahun.
- 4) Tidak sehat jasmani dan rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 5) Melakukan pelanggaran tindak pidana sehingga dihukum penjara atau kurungan.
- 6) Melanggar sumpah atau janji pegawai negeri sipil

c. Pemberhentian sebab lain-lain

Sementara pemberhentian karena alasan lain penyebabnya adalah pegawai yang bersangkutan meninggal dunia, hilang, habis menjalani cuti di luar tanggungan negara dan tidak melaporkan diri kepada yang berwenang, serta telah mencapai batas usia pensiun (Mulyasa, 2011).

### **Pemberhentian Guru Dengan Hormat**

**a. Pengertian**

Pemberhentian guru dengan hormat adalah pemberhentian yang dilakukan atas dasar kehendak atau kepentingan guru itu sendiri atau karena alasan objektif yang tidak terkait dengan pelanggaran kode etik atau disiplin kerja. Pemberhentian guru dengan hormat tidak menghilangkan hak-hak guru sebagai pegawai negeri sipil (PNS) atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

**b. Sebab Pemberhentian**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai guru karena alasan:

- 1) Meninggal dunia
- 2) Mencapai batas usia pensiun

- 3) Atas permintaan sendiri
- 4) Sakit jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan; atau
- 5) Alasan lain yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

**c. Prosedur pemberhentian**

Prosedur pemberhentian guru dengan hormat adalah sebagai berikut:

- 1) Guru mengajukan permohonan pemberhentian kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan tingkat satuan pendidikan tempat guru bertugas.
- 2) Pejabat yang berwenang melakukan verifikasi dan evaluasi terhadap permohonan pemberhentian guru.
- 3) Pejabat yang berwenang mengeluarkan surat keputusan tentang pemberhentian guru dengan hormat.
- 4) Pejabat yang berwenang memberikan sertifikat pengabdian kepada guru yang diberhentikan dengan hormat

**Pemberhentian Guru Dengan Tidak Hormat**

**a. Pengertian**

Pemberhentian guru tidak dengan hormat adalah pemberhentian yang dilakukan karena guru melakukan pelanggaran kode etik atau disiplin kerja yang berat atau berulang-ulang. Pemberhentian guru tidak dengan hormat menghilangkan hak-hak guru sebagai PNS atau PPPK.

**b. Sebab Pemberhentian.**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan sebagai guru karena alasan:

- 1) Melakukan tindak pidana kejahatan terhadap negara
- 2) Melakukan tindak pidana korupsi, kolusi, dan nepotisme
- 3) Melakukan tindak pidana narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya
- 4) Melakukan tindak pidana pencabulan atau pemerkosaan terhadap peserta didik
- 5) Melakukan tindak pidana penganiayaan terhadap peserta didik
- 6) Melakukan tindak pidana penggelapan uang sekolah atau uang peserta didik
- 7) Melakukan tindak pidana pemalsuan ijazah atau sertifikat pendidik
- 8) Melakukan tindak pidana plagiat atau penjiplakan karya ilmiah
- 9) Melakukan tindak pidana penggunaan gelar akademik palsu
- 10) Melakukan pelanggaran kode etik atau disiplin kerja yang berulang-ulang setelah diberi teguran tertulis sebanyak tiga kali; atau

11) Alasan lain yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (siagian, 2007).

**c. Prosedur pemberhentian**

Prosedur pemberhentian guru tidak dengan hormat adalah sebagai berikut:

- 1) Pejabat yang berwenang menerima laporan atau temuan tentang dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh guru.
- 2) Pejabat yang berwenang melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap dugaan pelanggaran guru.
- 3) Pejabat yang berwenang memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan klarifikasi atau pembelaan atas dugaan pelanggaran yang dilakukan.
- 4) Pejabat yang berwenang mengeluarkan surat keputusan tentang pemberhentian guru tidak dengan hormat setelah memperoleh rekomendasi dari majelis kode etik atau disiplin kerja guru.

Pejabat yang berwenang mencabut sertifikat pendidik dan gelar akademik guru yang diberhentikan tidak dengan hormat.

**3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka (library research). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis teori-teori dan penelitian terdahulu tentang pengembangan pendidikan karakter melalui pendekatan sistem. Pendekatan sistem ini dipilih karena penelitian pustaka memungkinkan peneliti untuk mengakses berbagai literatur, termasuk buku, artikel jurnal, tesis, dan laporan penelitian yang berhubungan dengan topik penelitian.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pemberhentian guru, baik secara masal maupun individu, merupakan fenomena yang dapat memberikan dampak terhadap sistem pendidikan, siswa, komunitas sekolah, dan masyarakat secara luas. Tindakan ini biasanya terjadi akibat perubahan kebijakan pendidikan, penghematan anggaran, atau alasan kinerja guru.

Adapun dampak yang dapat timbul dari pemberhentian guru adalah:

**a. Penurunan kualitas pendidikan**

Menurut Tilaar (Tilaar, 2009) pemberhentian guru dapat menyebabkan kekurangan tenaga pengajar yang kompeten, terutama di daerah terpencil. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran siswa. Selain itu, Mulyasa (Mulyasa,

2013) menyatakan bahwa rasio siswa terhadap guru yang ideal sangat memengaruhi efektivitas proses pembelajaran.

b. Meningkatkan beban kerja guru yang tersisa

Guru yang tetap mengajar harus menangani lebih banyak siswa atau mata pelajaran. Hal ini, seperti dijelaskan oleh Sagala (Sagala., 2013), dapat menurunkan produktivitas dan memicu stres pada guru. Sukmadinata (Sukmadinata, 2009) juga menekankan pentingnya alokasi kerja yang adil untuk menjaga kinerja guru.

c. Dampak Psikologis pada Guru yang Diberhentikan

Darmaningtyas (Darmaningtyas, 2004) menjelaskan bahwa pemberhentian kerja dapat berdampak signifikan pada kesehatan mental guru, seperti stres dan rasa kehilangan identitas profesional. Sardiman, (sardiman, 2011) juga menambahkan bahwa guru sering kali memandang profesi mereka sebagai panggilan hidup, sehingga kehilangan pekerjaan dapat menjadi pukulan emosional yang besar.

d. Dampak terhadap Siswa

Menurut Suparlan (Suparlan, 2006), siswa membutuhkan stabilitas dalam lingkungan belajar. Pemberhentian guru dapat mengganggu proses pembelajaran karena siswa harus beradaptasi dengan pengajar baru yang mungkin memiliki pendekatan berbeda. Hal ini juga diperkuat oleh Sudjana (Sudjana, 2002), yang menyebut bahwa pergantian guru sering kali menurunkan motivasi belajar siswa.

e. Ketidakstabilan dalam Komunitas Sekolah

Prihantoro (prihantoro, 2017) menyoroti bahwa pemberhentian guru dalam jumlah besar dapat memicu konflik antara pemerintah, tenaga pengajar, dan masyarakat. Hal ini menciptakan ketidakstabilan yang menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan.

f. Berkurangnya Minat pada Profesi Guru

Jika pemberhentian guru sering terjadi, profesi guru dapat kehilangan daya tariknya di kalangan generasi muda. Hal ini dapat menciptakan kekurangan tenaga pengajar di masa depan, terutama di wilayah-wilayah terpencil atau yang kurang berkembang (mukhtar & iskandar, 2013).

## **5. KESIMPULAN**

Pemberhentian guru dapat berdampak serius pada sistem pendidikan, seperti kekurangan tenaga pengajar, peningkatan rasio murid per guru, dan beban kerja yang berlebihan bagi guru yang tersisa, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pembelajaran.

Selain itu, siswa dapat kehilangan motivasi belajar jika guru yang dihormati tiba-tiba diberhentikan, sementara institusi pendidikan berisiko kehilangan reputasi jika kebijakan ini dianggap tidak adil. Dampak sosial dan ekonomi juga tak terhindarkan, karena guru yang kehilangan pekerjaan dapat menghadapi tekanan finansial yang memengaruhi stabilitas komunitas. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang matang, pelatihan ulang, serta transparansi kebijakan untuk meminimalkan dampak negatif ini dan memastikan hak siswa atas pendidikan tetap terjaga.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu dalam penulisan jurnal ini. Khususnya, kami mengucapkan terima kasih kepada para dosen, rekan-rekan, dan lembaga yang telah memberikan sumber daya; kami juga mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah memberikan wawasan dan bantuan dalam menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini tidak akan berhasil tanpa bantuan mereka.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Darmaningtyas. (2004). Pendidikan yang memiskinkan. Galang Press.
- Mukhtar, & Iskandar. (2013). Orientasi baru supervisi pendidikan. PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2011). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prihantoro, E. (2017). Kebijakan pendidikan di Indonesia: Analisis dan implementasi. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sagala, S. (2013). Konsep dan makna pembelajaran. Alfabeta CV.
- Sardiman, A. M. (2011). Interaksi dan motivasi belajar mengajar. Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2007). Pengembangan sumber daya insani. PT. Gunung Agung.
- Sudjana, D. (2002). Strategi pembelajaran. PT Remaja Rosdakarya.
- Sudrajat, H. (2005). Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS): Peningkatan mutu melalui implementasi KBK. CV. Cipta Cekas Grafika.
- Sujaya. (2024). Memberdayakan kualitas siswa, guru dan sekolah di era informasi global. PT Adab Indonesia.
- Sukmadinata, N. S. (2009). Pengembangan kurikulum: Teori dan praktik. PT Remaja Rosdakarya.

Suparlan. (2006). Manajemen berbasis sekolah. Bumi Aksara.

Syarifuddin. (2024). Inovasi manajemen kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru. Penerbit Adab.

Tilaar, H. A. R. (2009). Kebijakan pendidikan: Pengantar untuk memahami kebijakan pendidikan dan kebijakan pendidikan sebagai ilmu. PT. Rineka Cipta.