

Analisis Kebijakan Remunerasi Guru Honorer

Gutser Siburian

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Kristen Indonesia

e-mail : gutsersiburian3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan remunerasi guru honorer dan dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan mereka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi literature dimana sumber informasi yang dipakai berasal dari artikel, jurnal, dan lain sebagainya yang relevan dengan tema yang diangkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi yang diterima oleh guru honorer bervariasi dan sering kali tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Hal ini berdampak negatif pada motivasi dan kinerja mereka dalam mengajar. Guru yang menerima remunerasi lebih tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik dan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, kebijakan remunerasi yang ada masih belum sepenuhnya diimplementasikan dengan baik, sering kali terhambat oleh keterbatasan anggaran dan birokrasi yang kompleks. Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini meliputi peningkatan anggaran untuk remunerasi guru honorer, penyederhanaan prosedur birokrasi, dan pemberian insentif tambahan berdasarkan kinerja. Implementasi kebijakan remunerasi yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru honorer, serta kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Remunerasi, Guru Honorer, Kebijakan Pendidikan*

Abstract

This research aims to analyze honorary teacher remuneration policies and their impact on their performance and welfare. The method used in this research is a literature study where the sources of information used come from articles, journals, etc. that are relevant to the theme raised. The research results show that the remuneration received by honorary teachers varies and is often inadequate to meet their basic needs. This has a negative impact on their motivation and performance in teaching. Teachers who receive higher remuneration show better levels of job satisfaction and more optimal performance. In addition, existing remuneration policies are still not fully implemented well, often hampered by budget constraints and complex bureaucracy. Recommendations resulting from this research include increasing the budget for honorary teacher remuneration, simplifying bureaucratic procedures, and providing additional incentives based on performance. It is hoped that the implementation of better remuneration policies can improve the welfare and performance of honorary teachers, as well as the overall quality of education.

Keywords: *Remuneration, Honorary Teachers, Education Policy*

PENDAHULUAN

Remunerasi merupakan salah satu aspek penting dalam kebijakan pendidikan, terutama bagi guru honorer. Guru honorer sering kali mengalami ketidakpastian dalam hal kesejahteraan karena status kepegawaian mereka yang tidak tetap. Kebijakan remunerasi yang efektif diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru honorer, serta memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan. Guru honorer memegang peranan penting dalam sistem pendidikan Indonesia. Mereka kerap mengisi kekosongan guru di

berbagai daerah, terutama di daerah pinggiran yang kekurangan guru tetap. Terlepas dari kontribusi mereka yang signifikan, banyak guru pemenang penghargaan masih menghadapi tantangan besar terkait kesejahteraan dan pengakuan profesional. Salah satu pertimbangan yang paling penting adalah kebijakan gaji bagi guru honorer. Saat ini ditengah segala kemajuan yang ada terutama di bidang pendidikan, masih banyak tenaga pendidik ataupun guru yang belum mendapat kesejahteraan yang seharusnya didapatkan. Padahal sumber daya yang berkualitas yang berguna bagi negara, dibangun melalui pendidikan (Nurdin, 2021).

Gaji guru honorer seringkali tidak sebanding dengan beban kerjanya sehingga berdampak pada kesejahteraan dan kualitas pendidikan. Banyak guru honorer yang dibayar di bawah upah minimum regional tanpa jaminan sosial atau tunjangan yang memadai. Hal ini menimbulkan berbagai permasalahan mulai dari rendahnya motivasi kerja, tingkat stres yang tinggi serta menurunnya kualitas pendidikan yang diberikan. Guru honorer dibayar sesuai dengan jumlah pelajarannya, sehingga gaji guru honorer tergantung dari jumlah pelajaran di sekolah tersebut. Dalam menentukan sistem penghargaan bagi guru honorer, keputusan kepala sekolah didasarkan pada peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, keputusan menteri pendidikan, keputusan kepala kota pendidikan, jalan dan surat. Guru honorer dapat menerima remunerasi termasuk gaji atau upah, insentif, bonus atau jaminan, dan tunjangan tambahan untuk menjamin kesejahteraan sosial mereka (Adeoye, 2014). Munirah, (2020) menyatakan bahwa menurut kesejahteraan guru, manfaat nyata yang diinginkan guru bukanlah gaji yang selalu mereka peroleh, melainkan hal-hal lain yang mendorong kesejahteraan seperti keamanan ekonomi, kompetensi profesional, kenyamanan dan pekerjaan. Kondisi

Pengertian Remunerasi Guru

Pengertian remunerasi merupakan pemberian sebuah imbalan atau penghargaan kepada seseorang yang sudah bekerja dan berkontribusi yang sifatnya rutin dari tempat dia bekerja. Penghargaan ataupun imbalan tersebut berkaitan dengan sistem penggajian pegawai (<https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-remunerasi/>). Imbalan ini dapat dikatakan berupa imbalan finansial atau bentuk lainnya yang diartikan sebagai rasa terima kasih atas prestasi yang diraih oleh pegawai. Pengertian reward Menurut Mochamad Surya (2004), reward adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk imbalan ketika karyawan telah memberikan kontribusinya pada perusahaan atau tempat kerja. Guru honorer adalah guru yang dipekerjakan atau dipekerjakan sementara pada sekolah atau lembaga pendidikan. Berbeda dengan guru tetap pegawai negeri sipil (PNS) atau staf tetap di sekolah swasta.

Gaji Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI, gaji adalah pembayaran atau pengakuan yang diberikan kepada seorang pegawai atas kontribusinya terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Perbedaan Utama Antara Gaji dan Gaji Kompensasi bersifat luas dan mencakup berbagai tunjangan, baik moneter maupun non-moneter, termasuk gaji pokok, komisi, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, dan tunjangan lainnya. Tunjangan cenderung lebih spesifik dan sering merujuk pada pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, dan bonus.

Aturan kompensasi yang dijadikan landasan hukum antara lain:

- a. Undang-undang tentang Pemeliharaan Negara yang Merdeka dan Bersih KKN No. 28 Tahun 1999.
- b. Undang-Undang Nomor 43 8 Tahun 1974 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- c. Keputusan Presiden Nomor 7 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2005.
- d. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005 – 2025 UU No.17/2007.
- e. Konvensi ILO No. 100, yang diratifikasi pada tahun 1999, mensyaratkan upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai atau bobot yang sama.

METODE

Dalam penelitian ini dilakukan melalui tinjauan pustaka sumber-sumber yang berkaitan dengan topik analisis kebijakan remunerasi guru honorer. Analisis kebijakan kompensasi guru mempunyai maksud dan tujuan penting dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mencari sumber bahan-bahan tertulis, artikel, dan jurnal yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas. Penelitian ini terbatas pada wilayah Jakarta dan mungkin tidak mewakili kondisi nasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola rekrutmen guru honorer seperti pola yang telah dilakukan di masa lalu, yaitu guru honorer direkrut sendiri oleh kepala sekolah. Hal ini terjadi karena kebutuhan akan tenaga pendidik yang begitu mendesak, sementara pemerintah sangat lamban dalam melakukan pengadaan guru ASN untuk menggantikan guru yang pensiun (Fauzan, 2021). Sebagian besar guru honorer diangkat oleh kepala sekolah, sehingga berdampak pada upah kecil, di bawah Rp 500.000,- per bulan (Musfah, 2020). Penelitian Oktafiana, dkk. (2020) menemukan bahwa upah guru honorer yang rendah telah menyebabkan mereka mendapatkan kehidupan yang tidak layak, padahal kesejahteraan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta sikap loyalitas guru terhadap sekolah.

Gaji guru honorer berbeda-beda menurut wilayah, jenis pendidikan, pengalaman kerja, dan banyak faktor lainnya. Secara umum, gaji guru honorer jelas lebih rendah dibandingkan gaji guru formal. Sejak adanya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Tenaga Kerja Kontrak, pemerintah telah menetapkan standar gaji bagi guru honorer.

Data Gaji pokok guru honorer 2023 disesuaikan dengan kualifikasi dan senioritasnya. Berdasarkan aturan tersebut, gaji minimal guru honorer adalah Rp 1.560.000 per bulan dan tertinggi Rp 5.880.000 per bulan. Namun gaji guru honorer masih menjadi perbincangan hangat, karena masih banyak dari mereka yang merasa gajinya sangat kecil dibandingkan tugas dan tanggung jawabnya ([Cek! Besaran Gaji Guru Honorer Terendah dan Tertinggi 2023, Ada Peningkatan? \(disway.id\)](https://disway.id)). Oleh karena itu pemerintah terus berupaya meningkatkan kesejahteraan guru honorer, misalnya melalui hibah dan peluang lainnya.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan beberapa peraturan untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer, antara lain:

1. Program Pegawai Pemerintah dan Kontrak Kerja (PPPK). Melalui program ini, guru honorer dapat menjadi PNS dengan kontrak kerja waktu tertentu yang menjamin keamanan kerja dan gaji yang lebih baik. Kebijakan PPPK dan pengangkatan PNS memberikan dampak positif, namun proses seleksi yang ketat dan keterbatasan kuota masih menjadi kendala.
2. Dukungan upah. Beberapa daerah menawarkan tambahan subsidi dari APBD provinsi untuk gaji guru honorer. Kebijakan saat ini belum sepenuhnya mengatasi kesenjangan dalam standar gaji dan kesejahteraan guru.

Komponen gaji guru honorer

- a. Gaji pokok. Gaji pokok guru honorer seringkali jauh lebih rendah dibandingkan gaji pokok guru tetap. Dalam analisisnya perlu dinilai apakah gaji pokok cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar.
- b. Kompensasi dan Tunjangan. Selain gaji pokok, analisis juga harus mempertimbangkan kompensasi dan tunjangan yang diterima guru honorer, seperti tunjangan transportasi, suplemen kesehatan, dan insentif berbasis kinerja.
- c. Keamanan kerja. Stabilitas dan keamanan kerja merupakan aspek penting dari gaji. Guru tidak tetap seringkali tidak memiliki kontrak jangka panjang, sehingga menimbulkan ketidakamanan finansial dan psikologis.

Tujuan Analisis Kebijakan Remunerasi Guru

Tujuan Analisis Kebijakan Remunerasi Guru Honorer adalah untuk memahami situasi saat ini, mengidentifikasi tantangan paling penting dan memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. keberadaan dan motivasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pendidikan. .

1. Menilai keadilan dan kelayakan. Gaji yang diberikan kepada guru dipastikan adil dan sepadan dengan tugas dan beban kerjanya.
2. Meningkatkan motivasi dan kinerja. Menetapkan struktur gaji yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru.
3. Identifikasi kekurangan. Identifikasi dan hilangkan kesenjangan gaji antara berbagai kelompok guru berdasarkan pengalaman, lokasi, dan kualifikasi.
4. Optimalisasi penggunaan anggaran. Penggunaan dana anggaran yang dialokasikan untuk memberi penghargaan kepada guru dapat dipastikan dengan nyaman dan efektif.

Tujuan analisis kebijakan gaji guru

1. Guru Memberikan remunerasi yang adil dan layak kepada guru untuk meningkatkan kesejahteraannya.
2. Siswa. Mari kita tingkatkan mutu pendidikan yang diberikan kepada peserta didik dengan meningkatkan hasil kerja para guru.
3. Sekolah. Kami membantu sekolah mempertahankan guru yang berkualitas dan termotivasi.
4. Pemerintah. Membuat rekomendasi kepada dewan mengenai kebijakan kompensasi yang efektif dan berkelanjutan.
5. Masyarakat. Kepercayaan masyarakat terhadap sistem pendidikan meningkatkan transparansi dan keadilan kebijakan penghargaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Remunerasi

1. Ketersediaan Anggaran.

Anggaran pemerintah untuk sektor pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan untuk memberikan remunerasi yang memadai. Salah satu tantangan terbesar adalah terbatasnya anggaran pendidikan. Pemerintah seringkali menghadapi kendala dalam mengatur pendanaan yang memadai untuk gaji dan tunjangan guru. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya tingkat gaji guru, khususnya di daerah terpencil. Terbatasnya anggaran pendidikan menjadi kendala terbesar dalam menaikkan gaji guru. Banyak daerah yang terus berjuang untuk mendapatkan pendanaan yang memadai untuk memenuhi persyaratan gaji guru yang layak. Oleh karena itu, gaji guru seringkali tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, terutama guru yang mengajar di daerah terpencil. Terbatasnya dana yang tersedia untuk penghargaan dapat membatasi kemampuan untuk menawarkan penghargaan kompetitif.

2. Kebijakan Pemerintah Pusat dan Daerah

Regulasi dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat maupun daerah mempengaruhi implementasi remunerasi guru honorer. Gaji guru di perkotaan dan pedesaan serta guru negeri dan swasta berbeda. Guru yang mengajar di sekolah pinggiran kota atau swasta seringkali dibayar lebih rendah dibandingkan guru di daerah perkotaan atau sekolah negeri, meskipun mereka menghadapi tantangan yang lebih besar. Kesenjangan ini menciptakan kesenjangan dan dapat menurunkan moral guru di daerah tertinggal. Perbedaan kebutuhan hidup dan biaya antara perkotaan dan pedesaan dapat menimbulkan kesenjangan upah.

3. Pemenuhan persyaratan administratif.

Proses administrasi yang rumit dan birokratis sering kali menghambat distribusi imbalan yang tepat waktu dan tepat. Guru seringkali harus melalui banyak prosedur administratif untuk menerima manfaat dan insentif yang dijanjikan kepada mereka. Banyak guru harus melalui prosedur yang rumit untuk mendapatkan hak-hak mereka, yang seringkali menyebabkan penundaan pembayaran dan frustrasi.

4. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Sistem pembayaran saat ini sering kali tidak memperhitungkan kualifikasi, pengalaman, dan kinerja masing-masing guru. Banyak guru yang sukses tidak menerima pengakuan yang memadai atas kontribusi mereka, sehingga dapat melemahkan motivasi dan komitmen mereka terhadap profesinya. Hal ini dapat menurunkan motivasi guru yang sudah berdedikasi dan sukses.

5. Lokasi dan Kondisi Geografis. Guru honorer yang bekerja di daerah terpencil atau dengan kondisi geografis yang menantang mungkin menerima insentif tambahan.

Pengaruh terhadap mutu pendidikan

1. Motivasi dan efektivitas guru. Remunerasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi guru untuk mengajar lebih baik dan lebih berkomitmen. Guru yang merasa dihargai melalui gaji dan insentif yang memadai cenderung memiliki etos kerja yang lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajarannya dan lebih berkomitmen terhadap tanggung jawab mengajarnya. Hal ini, pada gilirannya, dapat berdampak positif pada kinerja siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.
2. Memegang guru. Kebijakan gaji yang baik dapat membantu mengurangi pergantian guru. Guru yang puas dengan gaji dan tunjangan mereka kemungkinan besar akan bertahan lebih lama dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan stabilitas dan kontinuitas dalam proses belajar mengajar.
3. Kualitas pengajaran. Dengan gaji yang memadai, guru dapat lebih fokus pada pengembangan profesional dan peningkatan kualitas pengajaran. Mereka dapat berpartisipasi dalam pembinaan, program pengembangan diri dan pelatihan dalam jabatan yang akan membantu mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Meningkatkan kesejahteraan guru melalui kompensasi yang memadai dapat mengurangi stres dan kelelahan, sehingga memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas mengajar. Meningkatkan kesejahteraan guru melalui kompensasi yang memadai dapat mengurangi stres dan kelelahan, sehingga memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas mengajar.
4. Akses dan kualitas pendidikan di daerah pinggiran. Kenaikan gaji dapat memotivasi guru dan menarik banyak guru untuk mengajar di daerah terpencil yang kekurangan guru. Hal ini akan membantu mengurangi kesenjangan pendidikan antara perkotaan dan pedesaan serta meningkatkan akses dan kualitas pendidikan di seluruh Indonesia.

Implikasi Perbaikan kebijakan remunerasi dapat meningkatkan kualitas pendidikan

1. Meningkatkan anggaran pendidikan. Pemerintah harus mengalokasikan lebih banyak dana pada sektor pendidikan, terutama untuk meningkatkan gaji dan bonus guru. Anggaran yang memadai memastikan bahwa semua guru mendapat gaji yang memadai.
2. Penerapan sistem kompensasi berbasis kinerja. Pengembangan sistem penghargaan yang mempertimbangkan kinerja, pengalaman dan kualifikasi guru memastikan remunerasi yang lebih adil dan meningkatkan kualitas pengajaran.
3. Penyederhanaan prosedur administrasi. Memperbaiki proses administrasi untuk memastikan gaji dan tunjangan diterima tepat waktu dan tanpa birokrasi akan mengurangi rasa frustrasi dan meningkatkan kepuasan guru.
4. Diskon untuk guru di daerah pinggiran. Memberikan insentif tambahan kepada guru yang ingin mengajar di daerah terpencil akan membantu mengurangi kesenjangan pendidikan dan memastikan bahwa semua siswa memiliki akses terhadap pendidikan berkualitas.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, kebijakan rekrutmen guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia secara lebih efektif dan menciptakan sistem pendidikan yang lebih adil dan berkualitas bagi seluruh siswa.

SIMPULAN

Kebijakan remunerasi guru honorer merupakan salah satu upaya penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan kebijakan yang komprehensif dan adil yang mempertimbangkan berbagai faktor seperti ketersediaan anggaran, tingkat pendidikan dan pengalaman, serta kondisi geografis. Kebijakan rekrutmen guru berdampak besar terhadap kualitas pendidikan. Dengan perbaikan kebijakan penggajian, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dan menciptakan sistem pendidikan yang lebih adil dan berkualitas bagi seluruh siswa. Menganalisis kebijakan remunerasi guru honorer merupakan langkah penting untuk memahami kondisi kerja mereka dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Melalui analisis ini, diharapkan dapat mengidentifikasi kebijakan yang lebih efektif dan adil yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan guru honorer, namun juga kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-remunerasi/>
[Cek! Besaran Gaji Guru Honorer Terendah dan Tertinggi 2023, Ada Peningkatan? \(disway.id\)](#)
- Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005
- Handoko, & Hani. (2000). Manajemen (2 ed.). Yogyakarta: BPFE
- Fatima, F., & Ali, S. (2016). The Impact of Teachers Financial Compensation on their Job Satisfaction at Higher Secondary Level. *Journal of Socialomics*, 5(3). Retrieved from <https://doi.org/10.4172/2167-0358.1000164>
- Nuridin. (2021). Guru Honorer Dalam Upaya Memperoleh Status Kepagawaian Tenaga Pendidik
- Ghozali, M., Ekawati, D., & Munastiwi, E. (2022). Analisis Pengelolaan Tunjangan Guru Honorer: Studi Dinas Pendidikan Bangka Tengah. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 5(2), 299-307.
- Anjani, T., Afridah, Z. F., Nadhila, A. A., Hasana, S. M., & Fauzi, I. (2022). Kebijakan Pemberian Kompensasi Guru dan Implikasinya Terhadap Kinerja Mengajar. *Al-Ibrah: Jurnal Pendidikan dan Keilmuan Islam*, 7(2), 45-62.
- Prihutami, R. B., & Rahmiati, A. (2024). Pengaruh Gaji Honorer Terhadap Motivasi dan Produktivitas Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Blimbing Malang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 7050-7061.
- Ardiana, I. P., & Rahardja, U. (2018). Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 23(3), 273-284.
- Fauzan, A., & Sugiyarto. (2021). Analisis Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 145-156.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). Pedoman Implementasi Kebijakan Remunerasi Guru Honorer. Jakarta: Kemendikbud.
- Mulyasa, E. (2017). Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan, A. (2018). Implementasi Kebijakan Remunerasi di Sektor Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Y., & Setiawan, B. (2020). Tantangan dan Peluang Kebijakan Remunerasi Guru Honorer di Era Digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 5(3), 200-213.