



SISTEM KOMPENSASI DALAM MENJAMIN KESEJAHTERAAN GURU HONORER SALAH SATU SEKOLAH DASAR NEGERI DI MOJOKERTO

Dwi Yani¹, Iftakhul Kalimatul Jannah², Maisyaroh³

^{1,2,3}Universitas Negeri Malang
e-mail: dyansukardji@gmail.com

Abstrak: Guru honorer dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan pengajar berhak mendapatkan penghasilan di atas dari standar kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial. Jaminan kesejahteraan guru honorer dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas jasa yang telah dilakukan dalam bentuk sistem kompensasi yang layak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sistem kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan reward atau penghargaan dalam menjamin kesejahteraan guru honor pada salah satu Sekolah Dasar Negeri Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat analisis deskriptif dengan jenis studi kasus. Informan ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling dan informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Guru Honorer, dan Bendahara Gaji. Pengumpulan data menggunakan tiga metode yaitu, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan mengikuti model analisis interaktif. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi metode dan sumber data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diberikan kepada guru honorer belum menjamin kesejahteraan guru honorer, karena sistem kompensasi yang diberikan hanya berupa kompensasi finansial dan insentif, serta tidak terdapat satu pun kompensasi dalam bentuk tunjangan atau jaminan. Kompensasi yang diterima guru honorer secara keseluruhan juga masih di bawah dari standar kebutuhan hidup minimum yang ditetapkan di daerah sekolah tersebut.

Kata Kunci : Sistem kompensasi, kesejahteraan, guru honorer.

PENDAHULUAN

Guru merupakan gambaran contoh atau artis bagi siswanya dan dengan segala kompetensinya memberikan ilmu pengetahuan juga menjadikan siswa paham kepada anak didik dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati (Ottu & Tamonob, 2021). Memiliki profesi guru merupakan hal yang patut di banggakan karena profesi ini tidak hanya sebuah pekerjaan melainkan juga pengabdian diri kepada negara sebagai cita cita negara dalam membantu mencerdaskan masyarakat, berdasarkan UUD Republik Indonesia (bdk. Indonesia, 1945). Guru yang berkualitas tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas Pendidikan pula, walaupun guru bukanlah satu-satunya komponen pendidikan, namun peran guru sangatlah penting untuk menentukan kualitas dan kuantitas dalam pembelajaran (Aisyah & Chisol, 2020 dan Gunawan & Hendriani, 2019)

Di sekolah negeri terdapat dua status guru yakni Pegawai Negeri Sipil(PNS) atau dapat disebut juga guru Aparatur Sipil Negara(ASN) dan Honorer (Aisyah & Chisol, 2020; Gunawan & Hendriani, 2020; Ikkal dkk., 2021). Guru honorer biasanya disebut guru sukarelawan(sukwan). Untuk saat ini ada 2 macam status guru honorer yang ada di sekolah negeri yaitu guru honorer daerah dan guru honorer

sekolah. Guru honorer daerah ditandai dengan bukti surat pengangkatan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah dalam hal ini Bupati/Walikota atau paling rendah Surat Keputusannya dikeluarkan oleh kepala Dinas. Untuk honorer sekolah, SK pengangkatannya dikeluarkan oleh kepala sekolah. Pada guru honorer di sekolah swasta yang dinaungi oleh yayasan, status guru ada 2 macam, yaitu guru tetap yayasan(GTY) dan guru tidak tetap(GTT).

Perbedaan antara guru PNS dan guru honorer bukan hanya statusnya saja, akan tetapi termasuk hak yang didapat juga sangat berbeda (Nurdin, 2021; Sunandar, 2014). Guru PNS pengaruhnya sangat signifikan terhadap kesejahteraan, status sebagai guru PNS memenuhi syarat untuk gaji standar pegawai negeri, serta hak atas tunjangan kesehatan dan pensiun. Akan tetapi, gaji guru honorer atau sukwan berbeda. Sehingga terkadang terdapat kesenjangan antara guru yang berstatus PNS dan honorer. (Yulindrasari & Ujianti, 2018). Gaji yang diterima guru honorer memang sangatlah kecil dengan tanggungjawab yang diterima sangatlah tidak seimbang (Nurdin, 2021).

Kebutuhan akan tenaga honorer untuk mengajar di sekolah formal masih sangat dibutuhkan, namun belum ada standart khusus yang mengatur gaji pegawai honorer terkait bobot jam pelajaran, tingkat jabatan maupun tunjangan dan lainnya (Ikbaldkk., 2021; Siahaan & Meilani, 2019).

Tanggung jawab dan peran guru memanglah tidak mudah dibandingkan dengan jasa yang telah diberikan untuk anak bangsa, jasa guru memanglah tidak bisa dibandingkan dengan apapun (Ottu & Tamonob, 2021). Untuk itu, kesejahteraan guru honorer harus dipikirkan dan ditinjau ulang oleh pemangku kebijakan, karena guru juga layak mendapatkan kesejahteraan (Maulana, 2022). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pasal 14 ayat 1 huruf a menyampaikan jika saat melaksanakan tugas keprofesionalan, guru memiliki hak untuk mendapatkan gaji di atas dari kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial. , Sayangnya, penghargaan terhadap guru masih sangat jauh dari harapan dan belum merata. Kesejahteraan yang diberikan guru memang sangat rendah, masih banyak guru yang masih dibawah sejahtera (Maulana, 2022; Nande & Amrin, 2018; Tilaar, 2002).

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terus memperjuangkan hak-hak guru dengan meningkatkan kesejahteraan guru (Kemendikbud, 2020), karena kesejahteraan guru honorer merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat dan kinerja guru di sekolah. pelaksanaan Tugas mereka. sangat mempengaruhi tugas (Maulana, 2022). Nande & Amrin, 2018). Salah satu perwujudan kesejahteraan guru dapat dicapai melalui sistem penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Kompensasi adalah setiap penghasilan yang diterima guru secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran berupa gaji, honorarium, bonus atau komisi, dan kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau penghargaan seperti hari raya, jaminan/asuransi bagi guru (Syamra, 2016). Guru yang digaji dengan cukup dapat mempengaruhi tugas dan tanggung jawab sebagai guru, meningkatkan prestasi guru, menjadi lebih bersemangat dan produktif, serta berusaha

menggunakan seluruh keterampilannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerja (Siahaan & Meilani, 2019).

Emeya & Antiaobong (2016) menemukan dalam penelitiannya bahwa remunerasi atau pembayaran gaji dan bonus yang lebih baik dapat membuat guru berusaha meningkatkan kinerjanya, mempersiapkan pelajaran dengan baik, selalu pergi ke sekolah tepat waktu, datang tepat waktu untuk pelajaran, mengajar dengan baik dan yang terpenting . untuk membantu guru lebih fokus pada tujuan utamanya, menjadi mandiri, memenuhi kebutuhan anggota keluarganya secara memadai, mengenali kebutuhan dan nilai-nilai lain dalam kehidupan dan meningkatkan kepercayaan diri dan statusnya di masyarakat. Sistem reward yang baik dapat memberikan kepuasan bagi guru dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan guru (Maharani et al., 2020).

Di sisi lain, jika sistem penghargaan guru honorer tidak memenuhi tujuannya dan tetap tanpa perbaikan, banyak peluang yang muncul yang mempengaruhi efektivitas pembelajaran di sekolah. Ehondor & Omoruyi (2013) menemukan bahwa sistem penggajian yang buruk yang ditawarkan kepada guru menyebabkan sikap apatis dan rendahnya semangat dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kinerja yang buruk, motivasi berprestasi guru yang rendah, dan kehormatan guru. tidak dianggap sebagai jaminan kesejahteraan hidupnya, maka ia memutuskan untuk mencari pekerjaan lain. Tingkat kesejahteraan guru yang tidak dikelola dengan baik seringkali mengakibatkan kinerja guru yang kurang optimal (Arifin & Choiriyah, 2021). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesejahteraan guru, khususnya guru relawan, perlu dipikirkan kenaikan gaji atau struktur gaji yang sejalan dengan penghidupan dan kesejahteraan guru relawan (Hanifa et al., 2016).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa sistem reward yang baik dapat menjamin kesejahteraan guru dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer dan mendukung kepuasan kerja dan kesejahteraan guru honorer (Siahaan & Meilani, 2019). Simuyaba (2020), dalam penelitiannya, merekomendasikan untuk memberikan kompensasi kepada guru dalam bentuk bantuan pendidikan, perumahan, asuransi seumur hidup, asuransi kesehatan, tunjangan keuangan dan pinjaman rumah yang berdampak positif pada mata pencaharian dan kesejahteraan guru yang berkelanjutan. Namun, sebagian besar guru relawan di Indonesia menerima remunerasi langsung yang dihitung berdasarkan jam mengajar, sehingga guru relawan mengharapkan banyak jam mengajar karena hal ini terkait dengan tingkat honor yang mereka terima (Apriliyani & Meilani, 2021). Namun, ada juga guru honorer yang menerima gaji bulanan (OB). Ada juga sistem pembayaran sukarela untuk guru sukarela, yang sifatnya jauh di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Selain itu, guru relawan tidak memiliki status kepegawaian yang jelas, masa kerja ditentukan saat kontrak berakhir, kontrak guru relawan berlanjut atau berakhir karena masa kerja mereka. Oleh karena itu, perlu untuk membiasakan diri secara menyeluruh dengan

sistem reward yang dirancang untuk menjamin kesejahteraan guru relawan SDN Mojokerto, seperti: pemberian penghargaan, bonus dan tunjangan lain untuk guru honorer.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu. analisis deskriptif dengan menggunakan jenis studi kasus (Miles & Huberman, 2014), yang bertujuan untuk mengetahui sistem penghargaan bagi guru honorer. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang mampu mengkaji secara mendalam apa yang sebenarnya terjadi di lapangan dalam kaitannya dengan sistem penghargaan guru honorer (Sugiyono, 2017). Penelitian dilakukan di salah satu Sekolah Dasar (SDN) Mojokerto pada bulan Agustus hingga November 2022. Metode pemilihan informan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling yang diyakini dapat memberikan informasi sebanyak-banyaknya. Oleh karena itu, berdasarkan metode yang dipilih, penulis menyimpulkan bahwa informan penelitian ini adalah kepala sekolah, tiga guru honorer dan pengelola gaji.

Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui tiga metode yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Sistem kompensasi keuangan guru sukarela dijelaskan dengan bantuan wawancara. Hasil penelitian ini diperoleh dengan mengamati jumlah jam mengajar per minggu guru honorer. Hasil wawancara dan observasi diverifikasi dengan metode dokumenter. Pendokumentasian dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen seperti peraturan, RPP, absensi guru relawan dan bukti gaji guru sukarela. Dokumentasi juga digunakan untuk menelusuri catatan kepegawaian guru sukarela di website Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk guru dan guru yaitu. DAPODIK (Data Pokok Pendidikan) dan mencari dokumen resmi lainnya yang berkaitan dengan tujuan terkait penelitian ini.

Data yang terkumpul dianalisis menurut model analisis interaktif (Miles & Huberman, 2014), yaitu mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan. Dalam proses analisis, data dan catatan lapangan yang dibuat berdasarkan wawancara, observasi dan dokumentasi dikumpulkan. Data tersebut kemudian direduksi dengan informasi tentang tujuan penelitian. Data yang telah direduksi disajikan sebagai deskripsi dan pada tahap akhir penarikan kesimpulan. Triangulasi metode pengumpulan data dan triangulasi sumber data digunakan untuk memverifikasi keakuratan data dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem kompensasi yang diterima guru honorer salah satu Sekolah Dasar (SDN) Mojokerto didasarkan pada sistem honorarium yang dibayar tiap bulan. Guru honorer dibayar sesuai ketentuan yang ada dalam Sistem Informasi Pembelanjaan Daerah (SIPD) Kabupaten Mojokerto dengan pelaksanaan dimasukkan dalam anggaran sekolah sesuai dengan keputusan kepala sekolah dan perjanjian kerjasama. Besaran gaji atau kompensasi yang harus dibayarkan kepada guru honorer sekolah pada tahun pengangkatan 2022 adalah Rp 750.000.

Berikut tabel rekap gaji GTT di Sekolah Dasar Mojokerto:

No	Nama	Jabatan	Unit Cost	Jumlah Honor	Diterima
1	SS	Guru Kelas 1	Rp 750.000	Rp 750.000	Rp 750.000
2	NSZ	Guru Kelas III	Rp 750.000	Rp 750.000	Rp 750.000
3	IW	Guru PJOK	Rp 750.000	Rp 750.000	Rp 750.000
4	KH	Guru PAI	Rp 750.000	Rp 750.000	Rp 750.000
5	TB	Guru Bahasa Jawa	Rp 750.000	Rp 750.000	Rp 750.000
Jumlah				Rp 3.750.000	Rp 3.750.000

Tabel 1. Honorarium GTT/ PTT

Berdasarkan table 1, kompensasi dalam bentuk gaji pokok guru honorer jika ditambah dengan kompensasi tugas tambahan dan kompensasi insentif maka kompensasi langsung yang diterima guru honorer pada sekolah tersebut berkisar antara Rp 750.000,- per bulan. Akan tetapi, sistem pembayaran kompensasi tugas tambahan dan kompensasi insentif tidak diterima guru honorer setiap bulan.

Sistem kompensasi yang diterima guru relawan Sekolah SD Negeri di Mojokerto didasarkan pada sistem upah per bulan. Sistem kompensasi untuk guru sukarela diatur oleh keputusan kepala sekolah terkait dengan undang-undang, keputusan pemerintah, keputusan Menteri Pendidikan, keputusan kepala dinas pendidikan kabupaten dan kontrak yang dibuat dengan kepala sekolah tentang kerjasama dengan guru honorer.

Waktu pembayaran honorarium yang dibayarkan kepada guru honorer sebagai kompensasi tugas pokok (mengajar) dibayarkan setiap awal bulan dan tidak ada satu pun keterlambatan pembayaran bonus guru honorer. Sebagai gantinya, tugas mengajar sukarela tambahan dibayar sesuai dengan peraturan dan ketentuan di sekolah. Insentif diberikan kepada guru sukarela yang telah bekerja di sekolah selama dua tahun, terdaftar di informasi Data Pokok Pendidikan (dapodik) dan memiliki surat keputusan (SK) dari Bupati atau kepala sekolah sesuai dengan aturan sekolah. Untuk guru yang memiliki Nomer Induk Guru Sukarelawan Daerah(NIGSD) dengan masa kerja terdata di atas tahun 2018 berhak untuk mendapatkan insetif dari Pemerintah Kabupaten Mojokerto sebesar Rp 700.000,00 setiap bulan dibayar setiap triwulan. Selain memiliki NIGSD, guru mendapat insentif jika memiliki

Nomer Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) yang dikeluarkan oleh Pusat Data Informasi (Pusdatin) milik Kemendikbud.

Empat dari lima guru honorer mendapatkan insentif karena memenuhi persyaratan administrasi, dan satu guru honorer tidak menerima insentif karena masih bekerja sebagai guru sekolah honorer dengan masa kerja kurang dari dua tahun.

Berdasarkan hasil penelitian, guru honorer pada sekolah tersebut hanya mendapatkan kompensasi dari tugas utama, tugas tambahan, dan insentif bagi guru honorer daerah. Selain kompensasi tersebut guru honorer tidak mendapatkan kompensasi lain dalam bentuk tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan kerja, tunjangan hari raya, tunjangan transportasi, dan tunjangan lainnya. Guru honorer berharap ada pembukaan formasi dan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tahun 2022 yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka seperti yang dijanjikan pemerintah. Sehingga guru honorer dapat menerima gaji dan tunjangan yang layak seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS) lainnya (Ditjen GTK, 2021).

Guru honorer di sekolah tersebut juga mencari pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup mereka. Adapun pekerjaan sampingan yang dilakukan guru honorer yaitu, mengajar pada banyak sekolah dan mengajar les privat. Sementara guru honorer yang belum melakukan pekerjaan sampingan saat ini adalah seorang guru honorer yang sedang menempuh pendidikan Strata 2 (Magister), dua guru honorer yang telah berkeluarga, dan dua guru honorer yang masih memikirkan pekerjaan sampingan yang akan mereka lakukan untuk menambah penghasilan.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pasal 14 ayat 1 huruf a menyebutkan bahwa dalam melakukan tugas keprofesionalan, guru berhak mendapatkan penghasilan di atas dari kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial. Peraturan ini tidak menyebutkan secara spesifik mengenai status guru yang dimaksud, apakah guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau guru honorer. Maka dapat dipahami bahwa aturan ini berlaku untuk seluruh guru tanpa memandang status kepegawaiannya. Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada salah satu Sekolah SD Negeri di Mojokerto dan analisis data yang dilakukan, dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diterima guru honorer di sekolah tersebut masih di bawah kebutuhan hidup minimal sesuai dengan ketentuan daerah sekolah tersebut berada. Dengan kata lain, kompensasi dalam bentuk finansial yang diterima guru honorer di sekolah tersebut masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ditetapkan di daerah tempat sekolah tersebut berada.

Selain kompensasi finansial yang masih di bawah kebutuhan hidup minimum, guru honorer pada sekolah tersebut juga tidak mendapatkan kompensasi dalam bentuk tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan kerja, tunjangan hari raya, tunjangan transportasi, dan tunjangan lainnya. Sistem kompensasi yang demikian dirasakan guru honorer pada sekolah tersebut belum dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sehingga sebagian guru honorer memutuskan untuk mencari pekerjaan

tambahan atau pekerjaan sampingan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Kebutuhan hidup guru honorer menjadi sangat terbantu dengan adanya pekerjaan sampingan yang mereka lakukan. Pekerjaan sampingan yang dilakukan guru honorer adalah mengajar pada banyak sekolah dan menjadi guru les privat. Sementara guru honorer lain tidak melakukan pekerjaan sampingan karena kesibukan pribadi yang mereka lakukan. Pembukaan formasi dan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tahun 2022 menjadi harapan besar bagi guru honorer di sekolah tersebut.

Hal ini akan dirasakan guru honor bahwa biaya yang dikeluarkan tidak sebanding dengan pendapatan yang mereka terima ketika menjadi seorang guru honorer di sekolah. Guru honor akan merasa tidak puas dan kecewa dengan profesi mereka sendiri, padahal menjadi seorang guru adalah tugas yang mulia. Sehingga, tidak menutup kemungkinan guru honorer akan meninggalkan profesinya dan mencari profesi lain untuk mendapatkan penghasilan yang lebih menjanjikan.

Kesejahteraan guru honor juga dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Tute dkk. , 2020). Sanda dkk. , (2022) menyebutkan bahwa selain bertujuan untuk peningkatan kinerja pendidik dan peningkatan mutu lembaga, memfasilitasi pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberikan bantuan pendidikan, secara tidak langsung juga bertujuan untuk menjamin kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan.

SIMPULAN

Sistem kompensasi pada salah satu Sekolah Dasar Negeri di Mojokerto yang diterima guru honorer pada sekolah tersebut hanya berupa sistem kompensasi finansial dan reward atau penghargaan dari pemerintah daerah. Kompensasi finansial merupakan honorarium dari tugas utama yang dihitung berdasarkan mengajar guru selama satu bulan dan tugas tambahan guru honorer yang dibayarkan sesuai dengan kemampuan keuangan sekolah pada semester berjalan. Sedangkan reward atau penghargaan pemerintah daerah yang diberikan kepada guru honorer berupa insentif. Insentif hanya diberikan kepada guru honorer yang telah menerima Surat Keputusan Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto atau berstatus honor daerah tingkat II serta memiliki NIGSD dan NUPTK

Kompensasi yang diterima guru honorer secara keseluruhan masih di bawah dari standar kebutuhan hidup minimum yang ditetapkan di daerah sekolah tersebut. Guru honorer juga tidak menerima kompensasi dalam bentuk tunjangan atau jaminan dari tugas dan tanggung jawab yang diembannya sebagai guru. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang diberikan kepada guru honorer pada sekolah tersebut belum dapat menjamin kesejahteraan guru honorer. Kesejahteraan guru terjamin apabila guru menerima pemasukan di atas dari kebutuhan hidup minimal dan mendapat jaminan kesejahteraan sosial. Guru honorer berharap dapat mengikuti seleksi pegawai negeri sipil atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja(PPPK) dan ketika memenuhi persyaratan seleksi, kompensasi yang

akan mereka terima sama seperti aparatur sipil negara pada umumnya. Sehingga, kebutuhan hidup minimal mereka dapat terpenuhi serta kesejahteraan sosial dapat terjamin.

DAFTAR RUJUKAN

- Adeoye, A. O. (2014). The Influence of Compensation Management on Employee's Leadership Role in Insurance Sector: Nigeria Experience. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n27p342>
- Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). Rasa Syukur Kaitannya dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Proyeksi*, 13(2), 109. <https://doi.org/10.30659/jp.13.2.109-122>
- Apriliyani, S., & Meilani, R. I. (2021). Studi kasus sistem kompensasi guru honorer di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 6(2), 177–190. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/40848/17174>
- Arifin, M. F. N., & Choiriyah, S. (2021). Human Resources Welfare Management Program in Improving Teacher Performance at Smpit Al-Anis Kartasura. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(10), 526–533. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/3295/2869>
- Basri, J. (2018). Mutu dan Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Islam Rabbani*, 2(1). <https://journal.unsika.ac.id/index.php/rabbani/article/view/1746>
- Disdikbud. (2021). *Pelayanan Pengajuan Insentif Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) – Dinas Pendidikan Kota Samarinda*. <https://disdik.samarindakota.go.id/layanan/pelayanan-pengajuan-insentif-guru-dantenaga-kependidikan-gtk/>
- Ditjen GTK. (2021). *Mendikbudristek: Pemerintah Serius Meningkatkan Kesejahteraan Guru Honorer*. <http://gtk.kemdikbud.go.id/read-news/mendikbudristek-pemerintah-serius-meningkatkan-kesejahteraanguru-honorer>
- Ehondor, S., & Omoruyi, F. (2013). An Assessment of the Problems Associated with the Teaching/Learning of Computer Science Education in a Nigerian Institution. *Education Research Journal*, 3(8), 192–196.
- Emeya, S., & Antiaobong, E. O. (2016). Motivation and Regular Salary as Determinants of Agricultural Science Teacher's Commitment and Accomplishment of their Professional Responsibilities in Rivers State, Nigeria. *European Scientific Journal*, ESJ, 12(13), 168. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n13p168>
- Gunawan, L. R., & Hendriani, W. (2020). Psychological Well-being pada Guru Honorer di Indonesia: A Literature Review. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(1), 105–113. <https://www.jurnal.arraniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/view/6353>

- Hanifa, H., Muslihudin, M., & Hartati, S. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Besar Gaji Untuk Guru Honorer Di Kabupaten Pesawaran Menggunakan Metode Fuzzy SAW. *Jurnal Teknologi*, 9(1), 83–88. <https://ejournal.akprind.ac.id/index.php/jurtek/article/view/1145/926>
- Ikbal, M., Samsinar, Aulia, M., Nurwahida, & Salfianur. (2021). Pengaruh Kompensasi Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kabupaten Sinjai. *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v6i1.587>
- Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Istiqomah, N. (2021). Kesejahteraan Psikologis Guru Honorer di SMA Negeri 13 Depok. *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 5(1), 48–54. <https://doi.org/10.26539/terapeutik.51555>
- KaltimToday. (2021, Agustus 5). Disdik Samarinda Usulkan Kenaikan Insentif Guru Honorer. *Kaltim Today*. <https://kaltimtoday.co/disdik-samarinda-usulkan-kenaikan-insentif-guru-honorer/>
- Kemendikbud. (2020). *Peringatan Hari Guru Sedunia: Kepemimpinan Guru, Komponen Utama dalam Inovasi di Dunia Pendidikan*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/10/peringatan-hari-guru-sedunia-kepemimpinan-gurukomponen-utama-dalam-inovasi-di-dunia-pendidikan>
- Keputusan Gubernur Kaltim. (2021a). *Penetapan Upah Minimum Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur tahun 2022*.
- Keputusan Gubernur Kaltim. (2021b). *Penetapan Upah Minimum Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2022*.
- Maharani, M., Zakaria, Z., & Rasmi, Muh. R. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Honorer. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 165–173. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.996>
- Mansir, F. (2020). Kesejahteraan dan Kualitas Guru sebagai Ujung Tombak Pendidikan Nasional Era Digital. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) UNARS*, 8(2), 293. <https://doi.org/10.36841/pgsdunars.v8i2.829>
- Maulana, M. F. (2022). Dampak Kesejahteraan Guru PAI Mi/SD Terhadap Kompetensi Profesional di Kecamatan Wedung Kabupaten Demak. *eL-Muhbib: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan Dasar*, 5(2), 42–59. <https://doi.org/10.52266/el-muhbib.v5i2.720>
- Miles, & Huberman. (2014). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. In *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*.
- Munirah, M. (2020). *Menjadi Guru Beretika dan Profesional. Insan Cendekia Mandiri*. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=JN8LEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA39&dq=Munirah,+M.+P.+\(2020\).+Menjadi+guru+beretika+dan+profesional.+Insan+Cendekia+Mandiri.&ots=Mj50zxi7j3](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=JN8LEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA39&dq=Munirah,+M.+P.+(2020).+Menjadi+guru+beretika+dan+profesional.+Insan+Cendekia+Mandiri.&ots=Mj50zxi7j3)

&sig=yLLkUAODIgN0rjYUxHrbAC2tMkE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Nande, M., & Amrin, S. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Guru Komite terhadap Semangat Mengajar Guru. *Journal of Education and Instruction (JOEAI)*, 1(2), 81–89. <https://doi.org/10.31539/joeai.v1i2.463>

Nurdin, N. (2021). Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai

Negeri Sipil. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 10–19. <https://doi.org/10.37985/murhum.v2i2.46>

Ottu, M. D., & Tamonob, P. (2021). *Profesi Guru adalah Misi Hidup*. Penerbit Adab.

[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=yNpVEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA80&dq=Profesi+G](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=yNpVEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA80&dq=Profesi+Guru+adalah+Misi+Hidup&ots=uZMq90Aexb&sig=ck9XnwmO2ohYXQ-ob--tattsv60&redir_esc=y#v=onepage&q=Profesi%20Guru%20adalah%20Misi%20Hidup&f=false)

[uru+adalah+Misi+Hidup&ots=uZMq90Aexb&sig=ck9XnwmO2ohYXQ-ob--](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=yNpVEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA80&dq=Profesi+Guru+adalah+Misi+Hidup&ots=uZMq90Aexb&sig=ck9XnwmO2ohYXQ-ob--tattsv60&redir_esc=y#v=onepage&q=Profesi%20Guru%20adalah%20Misi%20Hidup&f=false)

[tattsv60&redir_esc=y#v=onepage&q=Profesi%20Guru%20adalah%20Misi%20Hidup&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=yNpVEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA80&dq=Profesi+Guru+adalah+Misi+Hidup&ots=uZMq90Aexb&sig=ck9XnwmO2ohYXQ-ob--tattsv60&redir_esc=y#v=onepage&q=Profesi%20Guru%20adalah%20Misi%20Hidup&f=false)

Ramdhani, M. R., Hadiwiyono, V., & Hakim, L. (2018). Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Perilaku Sosial dan Ekonomi Guru di Kabupaten Ngawi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 2(1), 106–129. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2018.v2.i1.3914>

Romadhon, M., & Ms, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479–489. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>

Sanda, Y., Pitriyani, A., & Yesepa. (2022). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 79–88. <http://ojs.uhnsugriwa.ac.id/index.php/JPM/article/view/765/421>

Saptono, A., & Suparno, S. (2016). Lingkungan Belajar, Sikap Terhadap Profesi Guru terhadap Intensi Menjadi Guru (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta). *Econosains Jurnal*

Online Ekonomi dan Pendidikan, 14(1), 19–33. <https://doi.org/10.21009/econosains.0141.02>

Setyasih, I., Hudiyono, Y., Isfihani, Trinita, A., & Anwar, Y. (2021). Kajian Pengelolaan Guru SD dan SMP

Negeri Di Kota Samarinda. *Jurnal Riset Inossa*, 3(01), 15–31. <https://ojs.samarindakota.go.id/index.php/jri/article/view/47>

Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>

Simuyaba, E. (2020). *Re-Examining the Role of Teacher Trade Unions in Promoting Welfare and Sustained Livelihood for Their Members: A Case of Teacher Trade Unions in Lusaka, Zambia*. <http://dspace.unza.zm/handle/123456789/6962>

Sugiyono, P. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. CV. Alfabeta: Bandung.

- Sunandar, A. (2014). Sistem Rekrutmen dan Manajerial Kompetensi Guru Honorer. *Universitas Negeri Malang*. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/10/4-Asep-Sunandar.pdf>
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang. *economica*, 4(2), 258–268. <https://doi.org/10.22202/economica.2016.v4.i2.628>
- Tilaar, H. A. R. (2002). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Rineka Cipta. <https://books.google.co.id/books?id=2La4AAAACAAJ>
- Tute, K. J., Suryani, L., & Aje, A. U. (2020). Pengaruh Iklim Kerja dan Kualitas Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar siswa. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 1326–1335. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.554>
- Yudiarto, M. S., & Karo, D. K. (2021). Dampak Gaji Terhadap Motivasi Kerja Guru Agama Kristen dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Inculco Journal of Christian Education*, 1(1), 33–44. <http://ejournal.stakanakbangsa.ac.id/index.php/ijce/article/view/4/4>
- Yulindrasari, H., & Ujianti, P. R. (2018). “Trapped in the Reform”: Kindergarten Teachers’ Experiences of Teacher Professionalisation in Buleleng, Indonesia. *Policy Futures in Education*, 16(1), 66–79. <https://doi.org/10.1177/1478210317736206>