



# JURNAL BASICEDU

Volume 6 Nomor 3 Tahun 2022 Halaman 4004 - 4015

Research & Learning in Elementary Education

<https://jbasic.org/index.php/basicedu>



## Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri

Agustina Pitriyani<sup>1</sup>, Yustinus Sanda<sup>2✉</sup>, Scolastika Nene Remi<sup>3</sup>, Yesepa<sup>4</sup>,  
Widyatmike Gede Mulawarman<sup>5</sup>

Manajemen Pendidikan, Universitas Mulawarman, Indonesia<sup>1,3,4,5</sup>, STKPK Bina Insan, Indonesia<sup>2</sup>

E-mail: [agustinapitriyani@gmail.com](mailto:agustinapitriyani@gmail.com)<sup>1</sup>, [yustinussanda@gmail.com](mailto:yustinussanda@gmail.com)<sup>2</sup>, [scolastikaodja@gmail.com](mailto:scolastikaodja@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[sebong96@gmail.com](mailto:sebong96@gmail.com)<sup>4</sup>, [widyatmike@fkip.unmul.ac.id](mailto:widyatmike@fkip.unmul.ac.id)<sup>5</sup>

### 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 Menengah Pertama Negeri Samarinda. 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 Honor

### Abstract

Honorary teachers in carrying out their duties and responsibilities as educators and lecturers have the right to earn income above the minimum standard of living and social welfare insurance. The guarantee of the welfare of honorary teachers can be done by giving awards for services that have been carried out in the form of a proper compensation system. This study aims to explore compensation systems such as salaries, allowances, and rewards in ensuring the welfare of honorary teachers at one of the State Junior High Schools, Samarinda. This study uses a qualitative approach that is descriptive analysis with the type of case study. Informants were determined using a purposive sampling method and the informants in this study were the Principal, Honorary Teacher, and Salary Treasurer. Data collection uses three methods, namely, interviews, observation, and documentation. The collected data were analyzed by following an interactive analysis model. Checking the validity of the data using triangulation of methods and data sources. The results show that the compensation system given to honorary teachers has not guaranteed the welfare of honorary teachers, because the compensation system provided is only in the form of financial compensation and incentives, and there is no compensation in the form of allowances or guarantees. The compensation received by honorary teachers as a whole is also still below the minimum standard of living needs set in the school area.

**Keywords:** Compensation System, Honorary Teacher Welfare

Copyright (c) 2022 Agustina Pitriyani, Yustinus Sanda, Scolastika Nene Remi,  
Yesepa, Widyatmike Gede Mulawarman

✉Corresponding author :

Email : [yustinussanda@gmail.com](mailto:yustinussanda@gmail.com)

DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>

ISSN 2580-3735 (Media Cetak)

ISSN 2580-1147 (Media Online)

Jurnal Basicedu Vol 6 No 3 Tahun 2022  
p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147

## PENDAHULUAN

Guru adalah cermin keteladanan bagi anak didiknya dan dengan segala kemampuannya memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada anak didik dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati (Ottu & Tamonob, 2021). Profesi untuk menjadi seorang guru adalah pilihan mulia yang tidak hanya dijadikan sebagai lapangan pekerjaan tetapi juga merupakan pengabdian diri kepada negara sebagai bentuk keterlibatan dalam mewujudkan cita-cita bangsa untuk mencerdaskan kehidupan masyarakatnya sebagaimana tertulis dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (bdk. Indonesia, 1945). Kualitas suatu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik (guru), meskipun guru bukanlah satu-satunya instrumen dalam dunia pendidikan, tetapi guru memegang peranan penting dalam pembentukan kualitas dan kuantitas pembelajaran (Aisyah & Chisol, 2020; Gunawan & Hendriani, 2020). Sumber daya lain yang tersedia dengan memadai akan menjadi kurang berarti apabila tidak didukung dengan kualitas guru yang baik, sehingga kualitas guru merupakan ujung tombak dalam peningkatan kualitas dan menjadi penentu sukses dan gagalnya suatu pendidikan (Ramdhani dkk., 2018).

Guru pada sekolah negeri berdasarkan statusnya ada dua, yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan guru tidak tetap atau biasa disebut guru honorer (Aisyah & Chisol, 2020; Gunawan & Hendriani, 2020; Ikkal dkk., 2021). Perbedaan antara guru tetap dan guru honorer bukan hanya statusnya saja, melainkan juga pada faktor lain seperti kejelasan gaji atau kompensasi yang akan diterima (Nurdin, 2021; Sunandar, 2014). Status guru PNS berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru, status sebagai guru PNS memenuhi syarat untuk gaji standar pegawai negeri, serta hak atas tunjangan kesehatan dan pensiun. Tetapi di sisi lain, gaji guru honorer tergantung pada kemampuan sekolah. Sehingga terdapat kesenjangan yang tinggi dalam kesejahteraan antara guru PNS dan guru honorer (Yulindrasari & Ujjanti, 2018). Kompensasi yang diterima oleh guru honorer setiap bulannya masih tergolong rendah dan belum memuaskan untuk dapat memenuhi kesejahteraan guru. Besaran kompensasi yang diterima oleh guru honorer masih terbilang sangat kecil jika dibandingkan dengan tanggung jawab yang dijalankan (Nurdin, 2021).

Keberadaan guru honorer sebagai pendidik dan pengajar pada semua jenjang pendidikan formal di Indonesia memang sangat dibutuhkan pada saat ini, meskipun statusnya guru honorer. Tetapi, guru honorer yang bekerja pada sekolah negeri maupun sekolah swasta sampai saat ini belum memiliki standar gaji atau upah yang jelas sesuai pada bobot jam pelajaran, tingkat jabatan, tugas tambahan dan lain sebagainya (Ikbal dkk., 2021; Siahaan & Meilani, 2019). Gaji guru honorer yang masih rendah, jaminan keamanan dan kesehatan guru yang kurang, hingga tidak adanya kepastian guru honorer untuk menjadi guru tetap atau pegawai negeri sipil (PNS) menggambarkan bahwa kesejahteraan guru honorer masih jauh dari harapan (Mansir, 2020). Sehingga tidak sedikit guru honorer memanfaatkan waktu luang untuk mencari pekerjaan di tempat lain dengan harapan dapat menambah penghasilan dan kesejahteraan terpenuhi (Istiqomah, 2021; Yudiarto & Karo, 2021).

Tugas dan tanggung jawab guru yang sangat berat tidak dapat dibandingkan dengan upah yang diterima, jasa guru tidak bisa dibandingkan dengan materi, tidak bisa balas dengan indahnyata kata-kata mutiara, karena jasa guru tiada tara (Ottu & Tamonob, 2021). Oleh karena itu, hak-hak dan kesejahteraan guru perlu diperhitungkan dengan baik oleh pemangku kepentingan, karena guru berhak memperoleh kompensasi dan jaminan kesejahteraan yang pantas (Maulana, 2022). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pasal 14 ayat 1 huruf a menyebutkan bahwa dalam melakukan tugas keprofesionalan, guru berhak mendapatkan pemasukan di atas dari kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial. Ironisnya, penghargaan terhadap profesi guru yang masih rendah terbukti dengan tidak meratanya kesejahteraan guru. Penghargaan material terhadap profesi guru di Indonesia masih sangat minim, bahkan masih terdapat guru yang berada di bawah garis kemiskinan (Maulana, 2022; Nande & Amrin, 2018; Tilaar, 2002). Kewajiban

guru yang sangat besar terkadang belum sesuai dengan hak-hak yang diperoleh untuk menunjang pemenuhan kesejahteraan guru (Basri, 2018; Saptono & Suparno, 2016).

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terus memperjuangkan hak para guru melalui peningkatan kesejahteraan guru (Kemendikbud, 2020), karena kesejahteraan guru honorer merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi semangat dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya (Maulana, 2022; Nande & Amrin, 2018). Salah satu pemenuhan kesejahteraan guru dapat diterima melalui sistem kompensasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima guru baik secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi dan kompensasi tidak langsung dapat berupa benefit atau reward seperti liburan, jaminan/asuransi untuk guru (Syamra, 2016). Kompensasi yang layak kepada guru dapat mempengaruhi fungsi dan tanggung jawab sebagai guru, mendorong kinerja guru, menjadi lebih semangat dan produktif, berusaha untuk memberikan pekerjaan yang baik dengan mengerahkan semua kemampuannya dalam bekerja (Siahaan & Meilani, 2019).

Emeya & Antiaobong, (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi atau pembayaran gaji dan tunjangan yang lebih baik dapat mengakibatkan guru untuk berupaya meningkatkan kinerja, menyiapkan pembelajaran dengan baik, selalu tepat waktu hadir ke sekolah, masuk kelas sesuai jadwal, mengajar dengan baik, dan yang paling penting membantu guru untuk lebih memusatkan perhatian pada peran pekerjaan utama mereka, menjadi mandiri, memenuhi kebutuhan anggota keluarga mereka secara memadai, memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai lain dalam kehidupan, dan meningkatkan kepercayaan diri dan status mereka di masyarakat. Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi guru dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan guru (Maharani dkk., 2020).

Sebaliknya, jika sistem kompensasi guru honorer yang tidak tepat dan masih terus dibiarkan tanpa perbaikan, maka banyak kemungkinan yang akan terjadi yang mengakibatkan dampak buruk terhadap efektivitas pembelajaran di sekolah. Ehondor & Omoruyi, (2013) menyatakan bahwa kurang baiknya sistem pembayaran yang diberikan kepada guru telah menyebabkan sikap apatis dan moral yang rendah dalam proses pembelajaran yang dilakukan guru sehingga pada akhirnya dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, motivasi kinerja guru yang rendah, dan guru honorer tidak merasakan jaminan kesejahteraan untuk hidupnya sehingga memutuskan untuk mencari tempat kerja lain. Tingkat kesejahteraan guru yang tidak dikelola dengan baik seringkali mengakibatkan kinerja guru tidak maksimal (Arifin & Choiriyah, 2021). Maka, untuk meningkatkan kesejahteraan guru, khususnya guru honorer diperlukan adanya pertimbangan untuk kenaikan gaji atau pemberian gaji yang tepat dan dapat mencukupi kebutuhan hidup dan kesejahteraan guru honorer (Hanifa dkk., 2016).

Berdasarkan paparan tersebut dapat dikatakan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat menjamin kesejahteraan guru dalam memenuhi kebutuhan hidup. Sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer dan mendukung kenyamanan kerja serta kesejahteraan guru honorer (Siahaan & Meilani, 2019). Simuyaba, (2020) dalam penelitiannya merekomendasikan pemberian kompensasi kepada guru dalam bentuk bantuan pendidikan, fasilitas tempat tinggal, jaminan kematian, jaminan kesehatan, keuntungan finansial, hak tanggungan yang akan berdampak positif bagi kehidupan yang berkelanjutan dan kesejahteraan guru. Akan tetapi, sebagian besar guru honor di Indonesia menerima kompensasi langsung yang dihitung berdasarkan pada jam mengajar, sehingga guru honorer mengharap banyak jam mengajar karena berkaitan dengan jumlah honor yang akan diterima (Apriliyani & Meilani, 2021). Selain itu, masih terdapat sistem kompensasi guru honorer yang diberikan secara sukarela yang tentunya jauh dibawah standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Guru honorer juga tidak memiliki status kepegawaian jelas, jangka kontrak kerja yang ditentukan, jika kontraknya telah habis maka kontrak guru honorer akan dilanjutkan atau diberhentikan dari status kepegawaiannya. Oleh karena itu, penulis terdorong untuk mengenal

secara mendalam mengenai sistem kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan *reward*/penghargaan yang diberikan kepada guru honorer dalam menjamin kesejahteraan guru honor pada salah satu Sekolah Menengah Pertama Negeri Samarinda.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat analisis deskriptif dengan jenis studi kasus (Miles & Huberman, 2014) dengan tujuan untuk mengeksplorasi sistem kompensasi yang diberikan kepada guru honorer. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang cocok untuk mengeksplorasi secara mendalam mengenai suatu kejadian nyata di lapangan mengenai sistem kompensasi yang diberikan kepada guru honorer (Sugiyono, 2017). Penelitian dilakukan pada salah satu Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di kota Samarinda mulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan Maret 2022. Metode yang digunakan untuk memilih informan pada penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yang diyakini dapat memberikan informasi yang sedalam-dalamnya. Maka berdasarkan metode yang dipilih penulis menetapkan informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, sepuluh guru honorer, dan bendahara gaji.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga metode yaitu, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan untuk mengetahui sistem kompensasi finansial yang diterima guru honorer. Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati jumlah jam mengajar guru honorer dalam jangka satu minggu. Hasil wawancara dan observasi di *cross-check* dengan metode dokumentasi. Maka, dokumentasi dilakukan dengan teknik mengumpulkan dokumen seperti surat keputusan, jadwal mengajar, absen guru honorer dan bukti pengambilan gaji guru honorer. Dokumentasi juga digunakan dengan menelusuri status kepegawaian guru honorer pada halaman *web* Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta menelusuri dokumen-dokumen resmi lainnya yang berkaitan dengan tujuan penelitian ini.

Data yang terkumpul dianalisis dengan mengikuti model analisis interaktif (Miles & Huberman, 2014), yakni mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data, dan membuat kesimpulan. Proses analisis tersebut mengumpulkan data dan seluruh catatan lapangan yang telah dibuat berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian data direduksi dengan data yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian. Data yang telah direduksi disajikan dengan cara mendeskripsikan dan pada tahap akhir penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi metode pengumpulan data dan triangulasi sumber data (Sugiyono, 2017).

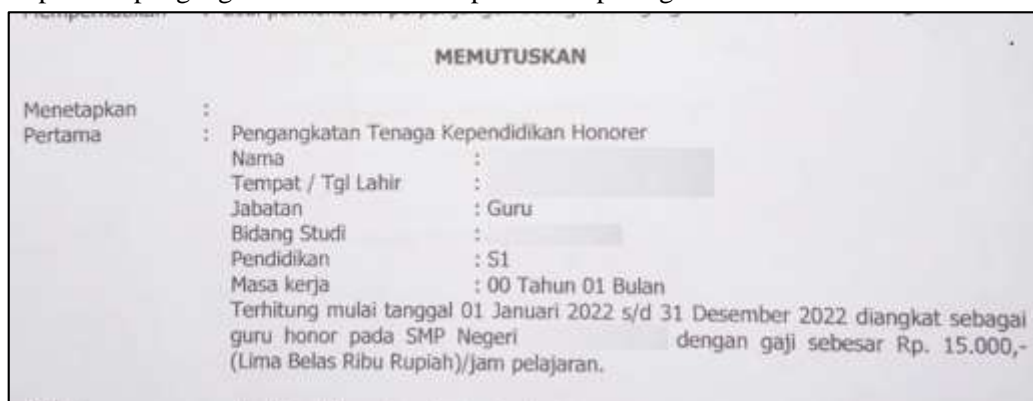
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Sistem kompensasi yang diterima guru honorer pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Samarinda berdasarkan pada sistem kompensasi waktu. Guru honorer diberikan kompensasi berdasarkan beban jam mengajar yang dilakukan, sehingga kompensasi yang diterima guru honorer tergantung pada banyaknya jam mengajar pada sekolah tersebut. Sistem kompensasi yang diberikan kepada guru honorer diatur berdasarkan Surat Keputusan Kepala Sekolah dengan merujuk pada Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri Pendidikan, Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kota, dan Surat Perjanjian Kerja Sama Guru Honorer dengan Kepala Sekolah. Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Sekolah dan Surat Perjanjian Kerja Sama, maka guru honorer akan mendapatkan honorarium sesuai dengan anggaran sekolah. Besaran gaji atau kompensasi yang diberikan kepada guru honorer pada sekolah tersebut pada tahun

4008 *Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri – Agustina Pitriyani, Yustinus Sanda, Scolastika Nene Remi, Yesepa, Widyatmike Gede Mulawarman*  
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>

pengangkatan 2022 sebesar Rp 15.000,- per jam pelajaran. Besaran honorarium yang diberikan kepada guru honorer pada periode pengangkatan tahun 2022 dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



**Gambar 1. Gaji Guru Honor per Jam**

Sumber: Surat Keputusan Kepala Sekolah

Guru honor juga akan mendapatkan honorarium lain apabila guru honor mendapatkan tugas tambahan yang diberikan dari sekolah. Tugas tambahan bagi guru honor adalah tugas yang diberikan diluar dari tugas jam mengajar. Adapun tugas tambahan yang diberikan kepada guru honorer di sekolah tersebut adalah wali kelas dan asisten bendahara gaji. Honorarium untuk tugas tambahan disesuaikan dengan anggaran sekolah dan peraturan yang berlaku di sekolah tersebut. Tugas tambahan guru honorer sebagai wali kelas, tenaga administrasi, dan asisten bendahara gaji akan mendapatkan honorarium sebesar Rp 200.000,- per bulan yang sistem pembayarannya akan di rapel dan diberikan per semester. Selain tugas tambahan tersebut, guru honorer juga dilibatkan dalam kepanitiaan kegiatan sekolah, seperti panitia ujian dan panitia kegiatan sekolah lainnya yang akan diberikan honorarium sesuai dengan kemampuan anggaran sekolah pada semester berjalan. Dana yang digunakan untuk pembayaran honorarium bagi guru honorer seluruhnya bersumber dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) baik Bosda maupun Bosnas yang masuk ke rekening sekolah.

Periode pembayaran honorarium sebagai kompensasi dari tugas utama (mengajar) guru honorer dibayarkan setiap awal bulan dan sampai saat ini belum pernah terjadi keterlambatan pembayaran honorarium bagi guru honorer. Sedangkan honorarium dari tugas tambahan guru honorer dibayarkan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah tersebut. Sistem kompensasi dari tugas utama guru honorer akan diberikan kepada guru honorer sesuai dengan persyaratan administrasi yaitu absensi kehadiran sebagai bukti beban jam mengajar guru honorer selama satu bulan. Kemudian guru honorer akan diminta untuk menandatangani slip gaji dan bukti pengambilan gaji sebagai bukti administrasi bahwa guru honorer telah menyetujui honorarium yang dibayarkan telah sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja Sama dan beban jam mengajar guru honorer selama satu bulan.

Selain kompensasi langsung yang diberikan oleh pihak sekolah, guru honorer pada sekolah tersebut juga akan menerima penghargaan dalam bentuk insentif dari pemerintah kota Samarinda. Insentif diberikan sebagai bentuk penghargaan dan jaminan kesejahteraan bagi guru honorer. Insentif diberikan bagi guru honorer yang telah mengabdikan diri di sekolah tersebut selama dua tahun, terdaftar pada Data Pokok Pendidik (Dapodik) dan memiliki Surat Keputusan (SK) Dinas Pendidikan Kota dan administrasi lain sesuai dengan peraturan pemerintah daerah (Disdikbud, 2021). Kepala Seksi Guru dan Tenaga Kependidikan Samarinda mengatakan bahwa insentif merupakan gaji tambahan yang diberikan pemerintah kota Samarinda diluar dari gaji utama yang diterima guru honorer dari sekolah yang nominalnya berbeda-beda (KaltimToday, 2021).

Guru honorer yang telah memenuhi persyaratan administrasi akan mendapatkan insentif sebesar Rp 700.000,- per bulan yang ditransfer langsung ke masing-masing rekening guru honorer per tiga bulan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan terdapat sepuluh guru honorer pada sekolah tersebut, delapan berstatus honor daerah tingkat II dan dua masih berstatus guru honor sekolah. Dari sepuluh guru honorer, delapan guru honorer telah mendapatkan insentif karena telah memenuhi persyaratan administrasi dan dua guru honorer belum mendapatkan insentif, karena status kepegawaiannya masih guru honor sekolah dan masa pengabdianya masih dibawah dua tahun. Akan tetapi pihak sekolah telah mengusulkan guru honorer yang bersangkutan ke Dinas Pendidikan Kota Samarinda agar data guru honorer tersebut dapat dimasukkan ke dalam sistem Data Pokok Pendidik (Dapodik), sehingga memudahkan guru honorer untuk mengurus pengajuan insentif ketika masa pengabdianya telah mencapai dua tahun dan mendapatkan SK dari Dinas Pendidikan Kota sebagai honor daerah tingkat II.

Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan kompensasi yang diterima guru honorer per bulan yang penerimaannya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku pada salah satu Sekolah Menengah Pertama Negeri di Samarinda, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Kompensasi Guru Honorer per Bulan**

No	Guru Honorer	Total Jam Mengajar per Bulan	Honorarium Tugas Mengajar	Tugas Tambahan	Honorarium Tugas Tambahan	Insentif	Total Kompensasi
1	AP	108	Rp 1.620.000	Wali Kelas	Rp 200.000	Rp -	Rp 1.820.000
2	DKA	60	Rp 900.000	Wali Kelas	Rp 200.000	Rp 700.000	Rp 1.800.000
3	YF	100	Rp 1.500.000	Wali Kelas	Rp 200.000	Rp -	Rp 1.700.000
4	APr	100	Rp 1.500.000	Wali Kelas	Rp 200.000	Rp 700.000	Rp 2.400.000
5	AKPL	108	Rp 1.620.000	Wali Kelas	Rp 200.000	Rp 700.000	Rp 2.520.000
6	NJ	96	Rp 1.440.000	Wali Kelas	Rp 200.000	Rp 700.000	Rp 2.340.000
7	RA	100	Rp 1.500.000	Wali Kelas	Rp 200.000	Rp 700.000	Rp 2.400.000
8	SH	100	Rp 1.500.000	Wali Kelas	Rp 200.000	Rp 700.000	Rp 2.400.000
9	MU	108	Rp 1.620.000	Tenaga Administrasi	Rp 200.000	Rp 700.000	Rp 2.520.000
10	ST	88	Rp 1.320.000	Wali Kelas + Asisten Bendahara Gaji	Rp 400.000	Rp 700.000	Rp 2.420.000

Sumber: Catatan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa gaji pokok guru honorer di sekolah tersebut dihitung berdasarkan beban jam guru mengajar selama satu bulan baik yang mengajar pada satu bidang studi maupun yang lebih dari satu bidang studi. Rentang jam mengajar dalam satu bulan pada sekolah tersebut berkisar antara 60 jam sampai dengan 108 jam dengan kompensasi berkisar antara Rp 900.000,- sampai dengan Rp 1.620.000,- setiap bulan. 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 1.700.000,- sampai dengan Rp 2.520.000,- per bulan. Akan tetapi, sistem pembayaran kompensasi tugas tambahan dan kompensasi insentif tidak diterima guru honorer setiap bulan. Kompensasi tugas tambahan akan diterima per semester atau per enam bulan sedangkan kompensasi insentif akan diterima setiap tiga bulan.

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 dua guru honorer yang sedang menempuh pendidikan Strata 2 (Magister), guru honorer yang telah berkeluarga, dan dua guru honorer yang masih memikirkan pekerjaan sampingan yang akan mereka lakukan untuk menambah penghasilan. Adapun data pekerjaan sampingan guru honorer dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Data Pekerjaan Sampingan Guru Honorer**

No	Guru Honorer	Pekerjaan Utama	Pekerjaan Sampingan	Keterangan
1	AP	Guru Mapel + Wali Kelas	Tidak ada	Studi Lanjut Strata 2 (Magister)
2	DKA	Guru Mapel + Wali Kelas	Tidak ada	Studi Lanjut Strata 2 (Magister)
3	YF	Guru Mapel + Wali Kelas	Les Privat	Bahasa Inggris
4	APr	Guru Mapel + Wali Kelas	Tidak ada	Ibu Rumah Tangga
5	AKPL	Guru Mapel + Wali Kelas	Mengajar pada Sekolah lain	Agama
6	NJ	Guru Mapel + Wali Kelas	Tidak ada	Ibu Rumah Tangga
7	RAS	Guru Mapel + Wali Kelas	Tidak ada	Ibu Rumah Tangga
8	SH	Guru Mapel + Wali Kelas	Les Privat	Baca Tulis Hitung
9	MU	Guru Mapel + Tenaga Administrasi	Tidak ada	-
10	ST	Guru Mapel + Wali Kelas + Asisten Bendahara Gaji	Tidak ada	-

Sumber: Catatan Penelitian, 2022

4011 *Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri – Agustina Pitriyani, Yustinus Sanda, Scolastika Nene Remi, Yesepa, Widyatmike Gede Mulawarman*  
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>

## **Pembahasan**

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 Menengah Pertama Negeri di Samarinda 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.

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 561/K.568/2021 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Timur Tahun 2022, menetapkan bahwa UMP Kalimantan Timur tahun 2022 sebesar Rp 3.014.497,- per bulan dan Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur No. 561/K.600/2021 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur tahun 2022 menetapkan bahwa UMK Samarinda sebesar Rp 3.137.675,- per bulan (Keputusan Gubernur Kaltim, 2021a, 2021b). Sedangkan kompensasi tertinggi yang diterima guru honorer pada sekolah tersebut sebesar Rp 2.520.000,- per bulan. Maka dapat disimpulkan bahwa besaran kompensasi yang diterima guru honorer pada sekolah tersebut masih di bawah standar kebutuhan hidup minimum atau UMP dan UMK yang ditetapkan di daerah sekolah tersebut.

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.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dan pembuat keputusan di sekolah sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi dalam bentuk honorarium yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan guru honorer, mempertimbangkan untuk memberikan insentif, bonus, atau tunjangan dalam menjamin kesejahteraan guru honorer di sekolahnya (Romadhon & Ms, 2021). Sistem kompensasi bagi guru honorer jika tidak diperhatikan dengan baik membuat seorang guru akan merasakan ketidaksetaraan mengenai perbedaan upah antara profesi yang mereka jalani saat ini dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab dibandingkan dengan profesi lain yang begitu menjanjikan kesejahteraan hidup. Selain itu, pendidikan yang mereka jalani untuk menjadi seorang sarjana pendidikan juga telah mengeluarkan biaya yang cukup banyak. 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.



- 4012 *Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri – Agustina Pitriyani, Yustinus Sanda, Scolastika Nene Remi, Yesepa, Widyatmike Gede Mulawarman*  
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>

Maka jika menginginkan guru honorer tetap bertahan, kesejahteraan guru honorer sungguh sangat penting untuk diperhatikan oleh pemerintah, mengingat tenaga guru honorer masih sangat dibutuhkan untuk membantu menutupi kekurangan Pegawai Negeri Sipil di kota Samarinda (Setyasih dkk., 2021). Banyak hal yang dapat dilakukan pemerintah untuk menjamin kesejahteraan guru honorer melalui sistem kompensasi yang baik. Kompensasi yang dapat diberikan kepada guru honorer untuk menjamin kesejahteraan hidup mereka antara lain, upah atau gaji, insentif, tunjangan atau jaminan, dan hak istimewa tambahan (Adeoye, 2014).

Munirah, (2020) menyatakan bahwa membicarakan mengenai kesejahteraan guru, sebenarnya kesejahteraan yang diinginkan para guru tidak selalu masalah seberapa besar gaji yang diterima, melainkan aspek lain yang membantu kesejahteraan seutuhnya, seperti: keamanan ekonomi, kemampuan profesional, kenyamanan pribadi dan kondisi kerja. 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.

## KESIMPULAN

Sistem kompensasi pada salah satu Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Samarinda 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 beban jam 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 Kota atau berstatus honor daerah tingkat II.

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 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 PUSTAKA

- 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>

- 4013 *Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri – Agustina Pitriyani, Yustinus Sanda, Scolastika Nene Remi, Yesepa, Widyatmike Gede Mulawarman*  
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>
- 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-dan-tenaga-kependidikan-gtk/>
- Ditjen GTK. (2021). *Mendikbudristek: Pemerintah Serious Meningkatkan Kesejahteraan Guru Honorer*. <http://gtk.kemdikbud.go.id/read-news/mendikbudristek-pemerintah-serious-meningkatkan-kesejahteraan-guru-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.ar-raniry.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/teraputik.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-guru-komponen-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>

- 4014 *Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri – Agustina Pitriyani, Yustinus Sanda, Scolastika Nene Remi, Yesepa, Widyatmike Gede Mulawarman*  
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>
- 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=JN8LEAAAQBAJ&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](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=JN8LEAAAQBAJ&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+Guru+adalah+Misi+Hidup&ots=uZMq90Aexb&sig=ck9XnwmO2ohYXQ-ob--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>

- 4015 *Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri – Agustina Pitriyani, Yustinus Sanda, Scolastika Nene Remi, Yesepa, Widyatmike Gede Mulawarman*  
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>
- 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://e-journal.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>