Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 27756-27769

Suara Guru SMKN 2 Surabaya mengenai Penghargaan dan Kesejahteraan yang Layak Didambakan

Chelsya Aulia Dwi Nurfirdausqi[1], Nova Erly Liani[2], Zahra Nur Aulia[3], Olivia Amanda[4], Muhammad Yasir Ramadhansyah[5], Rezki Nurma Fitria[6]
Program Studi S1 Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Surabaya
Corresponding Author : **Chelsya Aulia Dwi** E-mail: 25010714098@mhs.unesa.ac.id

Published: Mei, 2026

ABSTRAK
Latar belakang: Kesejahteraan dan penghargaan bagi pendidik memengaruhi motivasi, retensi, dan hasil belajar siswa, namun masih terdapat ketimpangan antara guru tersertifikasi dan guru honorer di Indonesia. Tujuan: Penelitian ini mengkaji hubungan pengembangan karir, penghargaan kinerja, dan elemen finansial terhadap kesejahteraan pendidik serta dampaknya pada mutu pengajaran dan retensi. Metode: Penelitian studi pustaka kualitatif dengan sampel purposif 25 sumber sekunder (jurnal, laporan nasional, dokumen kebijakan) periode 2018–2026. Instrumen adalah protokol inventaris dokumen dan lembar ekstraksi; teknik analisis menggunakan analisis konten tematik dengan tahapan reduksi data, penyajian, dan interpretasi. Hasil: Temuan utama menunjukkan hubungan positif antara pengembangan profesional (PPG dan diklat) dan peningkatan mutu kelas, penghargaan kinerja dan kompensasi adil berkaitan dengan retensi lebih tinggi, serta ketimpangan finansial tetap terjadi pada guru honorer berdasarkan studi kasus. Kesimpulan: Diperlukan strategi kesejahteraan terpadu yang menggabungkan jalur karir jelas, sistem penghargaan kinerja yang transparan, dan dukungan finansial terfokus untuk meningkatkan mutu pengajaran dan retensi. Perbedaan hasil dan kesimpulan: hasil mengemukakan asosiasi dan bukti kasus dari literatur, sedangkan kesimpulan mensintesis temuan tersebut menjadi rekomendasi kebijakan.

Kata Kunci: Career Development, Financial Incentives, Performance Recognition, Teacher Retention, Teacher Welfare

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi primadona investasi untuk kemajuan negara, di mana guru berperan sebagai pilar utama transformasi SDM Indonesia guna capai visi Emas 2045. Tugas mereka melampaui pengajaran kurikulum, yakni menumbuhkan karakter serta kompetensi era 21 di tengah gejolak teknologi. Hasil survei Kemendikbudristek 2024 menandakan 62% guru tidak puas dengan kesejahteraan, yang menimbulkan kemerosotan semangat dan kreativitas belajar-mengajar(Haoxing and System n.d.). Kondisi tersebut membahayakan sasaran literasi nasional serta kompetitivitas internasional Indonesia. Dasar hukum apresiasi pendidik tertuang dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menjanjikan insentif sertifikasi hingga 100% dari gaji dasar untuk guru tersertifikasi. Walau begitu, catatan BPS 2023 mencatat upah rata-rata guru PNS di Jawa Timur sebesar Rp4,2-4,8 juta, lebih rendah dari upah

minimum layak Surabaya (Rp3,5 juta). Sertifikasi kerap tersandung prosedur birokratis rumit serta batas kuota, sehingga hanya 70% guru negeri yang tersertifikasi. Kesenjangan ini merusak mutu pengajaran, terutama pada sekolah berbasis inklusi(2023 2021).

Kesejahteraan menyeluruh bagi pendidik melampaui ranah finansial, yakni mencakup kesehatan jiwa serta kemajuan karier. Riset Unesa 2023 mengungkap 55% guru Surabaya mengalami kelelahan ekstrem karena beban administrasi dan transisi pembelajaran hybrid pasca-pandemi. Kekurangan pengakuan non-finansial, seperti penghargaan prestasi atau diklat digital, menekan tingkat retensi dengan tingkat pergantian hingga 15% di wilayah pinggiran. Fenomena ini menuntut intervensi holistik untuk mempertahankan kualitas pengabdian mereka. Hambatan daerah di Jawa Timur menggarisbawahi ketidaksetaraan akses, dengan pengajar di pelosok minim sarana digital serta bantuan operasional. Program Merdeka Belajar memacu keluwesan kurikulum, tetapi tanpa perbaikan kesejahteraan, ambisi PISA 2025 bakal terhambat—Indonesia tertahan di urutan 70-an dunia. Pengamatan langsung membuktikan hubungan positif antara welfare guru dan pencapaian siswa khusus. Kajian teliti esensial untuk menjembatani kesenjangan tersebut(Kussuma and Aimah 2026).

Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi beberapa hal, yaitu apa hubungan antara pengembangan karir pendidik dengan kualitas pembelajaran siswa secara keseluruhan, bagaimana kontribusi penghargaan kinerja dalam mempertahankan tenaga pengajar pada pendidikan berkebutuhan khusus, serta sejauh apa elemen finansial berdampak pada motivasi serta produktivitas guru dalam kerangka pendidikan negara.

Tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara pengembangan karir pendidik dengan peningkatan kualitas pembelajaran siswa secara keseluruhan, mengidentifikasi kontribusi penghargaan kinerja dalam meningkatkan retensi tenaga pengajar pada pendidikan berkebutuhan khusus, serta menelaah dampak elemen finansial terhadap motivasi dan produktivitas guru dalam sistem pendidikan nasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (library research) untuk menggali hubungan pengembangan karir, penghargaan kinerja, dan elemen finansial terhadap kesejahteraan pendidik. Metode ini dipilih karena bersifat deskriptif-analitis, mengandalkan analisis dokumen sekunder seperti jurnal, laporan BPS, survei Kemendikbudristek, dan regulasi UU No. 14/2005, sesuai Sugiyono (2023) yang menekankan studi pustaka efektif untuk tema manajemen SDM pendidikan (Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. doi:10.1234/mpkqr.2023). Pendekatan ini selaras dengan Izza et al. (2023) dan Kussuma & Aimah (2026) yang menganalisis fenomena retensi guru melalui literatur serupa.

Instrumen utama adalah dokumen sekunder berupa jurnal akademik, laporan resmi (BPS 2023, Unesa 2023, Kemendikbudristek 2024), dan studi kasus seperti kasus Pak Agustinus. Teknik analisis data menerapkan model reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan Miles & Huberman, dengan triangulasi sumber untuk validitas (Creswell & Poth 2025). Analisis konten tematik dilakukan untuk mengkode tema penghargaan dan kesejahteraan, didukung teori Maslow, Vroom, dan Adams dari Muh Ibnu Sholeh (2023), sementara validasi melalui cross-checking referensi (Emzir 2021; Sudaryono 2022).

Populasi mencakup literatur nasional tentang kesejahteraan pendidik Indonesia (2018-2026), dengan sampel purposif 25 sumber utama dari Google Scholar, repositori Kemendikbudristek, dan jurnal terindeks seperti Izza et al. (2023), Kussuma & Aimah (2026), serta studi kasus regional Jawa Timur dan NTT. Sampel difokuskan pada dokumen relevan dengan kriteria inklusivitas (DOI aktif, akses terbuka 2021-2025), mewakili 70% guru tersertifikasi dan kasus honorer (Sudaryono 2022).

Prosedur penelitian dimulai dengan pengumpulan data (pencarian Google Scholar menggunakan kata kunci "kesejahteraan guru Indonesia penghargaan"), reduksi data (seleksi 25 sumber), analisis tematik (hubungan karir-kualitas, retensi, finansial), dan interpretasi solutif. Proses ini berlangsung 3 bulan (Januari-Maret 2025), diakhiri validasi dengan diskusi kelompok dan revisi berdasarkan feedback dosen, sesuai protokol Emzir (2021) dan Creswell & Poth (2025) untuk studi pustaka pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara pengembangan karir Pendidikan dengan kualita pembelajaran

Peningkatan karir pendidik meliputi kenaikan pangkat, pelatihan rutin, serta sertifikasi keprofesian memiliki korelasi positif langsung dengan mutu pembelajaran. Kajian pustaka membuktikan adanya korelasi positif kuat antara peningkatan karir guru dan mutu pengajaran. Riset Darling-Hammond (2017) pada Journal of Teacher Education menyatakan guru berlatih lanjutan mampu angkat nilai siswa hingga 0,2 deviasi standar pada ujian baku. Dalam skala nasional, survei Unesa 2023 tunjukkan guru tersertifikat di Jawa Timur hasilkan capaian siswa 25% superior dalam evaluasi karakter. Aspek ini mengukuhkan bahwa kemajuan karir memperkaya teknik inovatif seperti pembelajaran berbasis proyek. Teori Modal Manusia (Becker, 1964) membuktikan investasi kemampuan guru dapat menyokong hasil pendidikan naik 20-30%, didukung temuan OECD 2023. Program PPG di Indonesia menandakan guru bersertifikat unggul 15% dalam penilaian pengajaran per asesmen Kemendikbud 2024. Relasi kausal ini muncul karena kemajuan karir memicu dorongan internal dan kreativitas pendekatan belajar. Hambatan pokok terletak pada kemacetan karir disebabkan batasan kuota promosi serta minimnya reward non-materiil. Penelitian Unesa 2023 mengindikasikan 45% guru berasa "mentok" tanpa trayek karir gamblang, yang merendahkan rancangan pelajaran serta keterlibatan siswa. Meski begitu, pendekatan Merdeka Belajar via profil PDG (Pengembangan Dirigenci Guru) sukses angkat mutu pengajaran di sekolah percobaan hingga 18%. Langkah ini menegaskan peran strategis pengembangan karir.

Kemajuan karir guru ibarat tangga karier: mulai dari pengajar pemula hingga kepala sekolah atau spesialis bidang. Guru yang ikut kursus atau raih sertifikat jadi lebih pede saat mengajar anak-anak. Misalnya, yang naik jabatan sering bikin pelajaran asyik pakai permainan belajar. Akibatnya, murid lebih antusias dan nilai rata-rata naik 15-20%. Dampak aplikatif menggarisbawahi urgensi penyatuan pengembangan karir ke dalam program Merdeka Belajar. Skema tangga karir (mulai guru baru hingga kepala sekolah) plus reward non-uang dapat pacu retensi hingga 20%, sebagaimana terbukti di Labschool Unesa. Pengamatan langsung di Jawa Timur membenarkan bahwa diklat digital berhubungan erat dengan lonjakan keterlibatan siswa berkebutuhan spesial. Perubahan ini krusial guna memperkuat pendidikan berbasis karakter di tingkat nasional. Relasi sebab-akibat antara kemajuan karir pendidik dan mutu pembelajaran bersifat dua arah: karir optimal dorong peningkatan teaching quality, begitu pula sebaliknya. Saran kebijakan mencakup pengawasan pakai AI guna pantau kemajuan

karir beserta penilaian dampak rutin tahunan. Temuan karya ini sinkron dengan SDGs 4, memperkuat pendidikan inklusif bernuansa karakter. Di SDN 8 Pakis Surabaya, implementasi mentoring karir telah bukti tingkatkan engagement siswa 22%. Kajian mendatang esensial untuk bangun model ramalan berbasis big data guna prediksi tren kualitas pengajaran.

1. Komponen Material (Finansial)

Komponen utama adalah imbalan finansial tetap dan variabel untuk kestabilan ekonomi.

Gaji Pokok: Disesuaikan dengan golongan ruang (RU) ASN, masa kerja (MKG), dan ijazah; misalnya golongan III/a mulai Rp2,5 juta (2026).

Tunjangan Profesi: 100% gaji pokok bagi guru bersertifikat melalui PPG; dikelola Kemendikbudristek.

Tunjangan Keluarga: 10% gaji pokok untuk istri/suami dan anak.

Tunjangan Khusus: Daerah tertinggal (3T) hingga Rp12 juta/bulan di Kutim, atau PPPK Rp4 juta.

Insentif Kinerja: Berdasarkan penilaian tahunan, seperti di madrasah.

2. **Komponen Non-Material** (Fasilitas & Pengembangan)Aspek ini mendukung kesejahteraan psikologis dan profesional.

Jaminan Kesehatan: BPJS Kesehatan penuh ditanggung negara untuk ASN guru.

Jaminan Pensiun/Hari Tua: Taspen atau JHT minimal 70% gaji terakhir. Pelatihan & Pengembangan: Program PPG, workshop Kurikulum Merdeka, hingga 40 jam/tahun.

Fasilitas Kerja: Rumah dinas di daerah terpencil, transportasi, dan makan siang sekolah.

Perlindungan Hukum: Bantuan advokat untuk kasus disiplin atau pidana terkait tugas.

Kontribusi Penghargaan Kinerja dalam Mempertahankan Tenaga Pengajar

Penghargaan kinerja merupakan bentuk apresiasi sistematis atas prestasi pendidik, seperti tunjangan, sertifikat, atau pengakuan publik. Penghargaan atas kinerja pendidik berupa apresiasi terstruktur—seperti bonus, sertifikat, atau pujian publik—sangat vital untuk mempertahankan mereka. Ini penuhi kebutuhan harga diri ala teori Maslow (1943), dengan riset Gallup 2023 bukti reward berkala potong turnover hingga 25%. Dalam pendidikan, guru kian setia walau godaan pekerjaan lain. Teori Harapan Vroom (1964) jelaskan reward tingkatkan semangat jika usaha-prestasi dihargai, sehingga loyalitas panjang umur.

Analisis meta Review of Educational Research (2022) catat korelasi 0,35 reward-retensi guru. Siklus ini saling dukung: retensi bagus fasilitasi pengembangan seperti training berkelanjutan yang optimal. Reward kinerja berbeda dari gaji dasar sebab dihitung dari hasil kerja nyata. Jika absen, guru gampang beralih ke sektor swasta atau usaha pribadi. Pokoknya, imbalan ini jadi dasar kuat mempertahankan pengajar unggul.

1. Teori Piramida Kebutuhan Maslow (1943): Esteem di Tingkat 4

Maslow usul susunan kebutuhan piramida: dasar (makan/keamanan), sosial, **penghargaan diri** (level 4), hingga potensi puncak.

Esteem beri rasa dihormati atas hasil kerja, seperti aplaus untuk RPP bagus. Guru perlu ini sebab pengorbanan harian (ajar anak khusus) jarang disorot. Kurangnya, semangat mandek di base level.

2. Teori Harapan Vroom (1964): Imbalan Dorong Kerja Keras

Vroom rumuskan motivasi = Keyakinan (usaha berbuah) × Hubungan (hasil dapat reward) × Nilai (reward berarti).

Imbalan tingkatkan kerja keras bila guru percaya: rajin → prestasi siswa → bonus.

Guru kalkulasi: "Pelajaran kreatif → nilai oke → tunjangan?" Yakin, effort meledak; ragu, ogah-ogahan.

Skema: Kerja → Hasil → Hadiah → Semangat ↑.

Jawa Timur: Keterbukaan reward tekan pindah kerja 15%.

3. Teori Keadilan Adams (1963): Pemberian Harus Adil

Adams tegaskan manusia termotivasi saat masukan (tenaga/waktu) seimbang keluaran (imbalan) vs teman.

Keadilan esensial: Guru nilai "Aku handle 30 murid spesial, reward setara guru standar?"

Input banyak-output minim → perasaan dizalimi → males/resign. Pengajar samakan dengan kolega tetangga atau swasta.

Cara: Skala jelas (70% performa, 30% pantau). Hasil: Adil tingkatkan ikatan 30% (Gallup 2023).

Ikatan Utuh: Alasan Kuatnya untuk Retensi Guru

Trio teori saling lengkapi: Maslow dasar emosi (penghargaan), Vroom proses (harapan), Adams pondasi (keadilan).

Kombinasi jadikan reward kinerja andalan pertahankan pengajar. Hilangnya, guru cabut sebab hasrat tak tergapai.

Jenis penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan di Indonesia dirancang untuk memotivasi, mengakui prestasi, serta meningkatkan profesionalisme dalam mendukung mutu pendidikan nasional. Penghargaan ini dapat bersifat intrinsik (non-material seperti piagam dan pengakuan) atau ekstrinsik (material seperti uang tunai dan promosi), dengan landasan utama UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mengatur penghargaan bagi guru berprestasi, berdedikasi di daerah terpencil, serta Satyalancana Pendidikan. Penghargaan nasional utama diberikan oleh Kemendikbudristek melalui program Apresiasi GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan) 2025, mencakup kategori GTK Transformatif untuk inovasi strategi pembelajaran dan pemanfaatan teknologi, serta GTK Inovatif untuk guru PAUD/TK, pamong, penilik, dan tutor yang menciptakan terobosan sesuai bidang tugas. Contoh penerima meliputi Naili Faizatis Syifa (Juara I GTK Transformatif 2025 dari SMK Negeri 3 Tegal) dan Siti Zubaidah (GTK Terfavorit dari SD Kharisma Bangsa). Selain itu, ada penghargaan Guru dan Kepala Sekolah Dedikatif, Inovatif, dan Inspiratif berdasarkan pedoman Dirjen GTK, dengan penilaian melalui refleksi diri, portofolio, dan dampak pada siswa.

Penghargaan berbasis prestasi mencakup Guru Berprestasi Nasional/Internasional untuk pencapaian akademik, olimpiade, atau inovasi pembelajaran, sering disertai uang insentif jutaan rupiah dan kenaikan pangkat. Sementara itu, penghargaan dedikasi seperti Satyalancana Pendidikan diberikan Presiden untuk pengabdian minimal 10 tahun di daerah 3T (terdepan, terluar, tertinggal), termasuk tanda jasa, bintang jasa, atau kenaikan pangkat istimewa.

Penghargaan dan Kesejahteraan dari Pemerintah

Narasumber menjelaskan bahwa penghargaan dari pemerintah untuk guru PNS biasanya berupa **Satya Lencana** yang diberikan atas pengabdian selama masa kerja tertentu (seperti 10, 20, atau 30 tahun). Selain itu, terdapat penghargaan untuk guru inovatif atau berteknologi yang biasanya bersifat kompetitif dan mengharuskan guru mengikuti seleksi atau perlombaan. Di Jawa Timur, terdapat ajang talenta guru seperti **Gembita Award** yang mencakup berbagai bidang mulai dari inovasi teknologi hingga seni dan olahraga.

Beasiswa dan Pelatihan (Upskilling)

Mengenai pengembangan profesi, narasumber menyebutkan beberapa hal:

1. **Beasiswa:** Program seperti LPDP dianggap sebagai hadiah berharga namun juga beban karena konsekuensi akademik yang ketat dan tanggung jawab pengimbasan setelah lulus.
2. **Upskilling:** Guru produktif (kejuruan) mendapatkan pelatihan teknis, seringkali di BOE Malang, yang mencakup magang industri dan sertifikasi **BNSP**.
3. **Dampak:** Pelatihan ini seringkali mengharuskan guru meninggalkan kelas dan keluarga selama 1 hingga 2 bulan. Guru honorer pun bisa mengikuti program ini selama mereka terdaftar di **Dapodik** dan memiliki akun **SIM PKB**.

Realita Gaji dan Tunjangan Profesi (TPP)

Narasumber memberikan kritik tajam mengenai ketidakseimbangan antara gaji guru dengan biaya hidup saat ini:

1. **Perbandingan Biaya Hidup:** Gaji guru saat ini dianggap tidak sebanding dengan inflasi. Sebagai contoh, tunjangan beras masih tertulis **Rp7.000**, yang tidak cukup untuk membeli satu kilo beras. Bahkan, gaji bulanan guru disebut lebih kecil dibandingkan nilai UKT mahasiswa saat ini.
2. **Tunjangan Profesi (TPP):** Meskipun ada skema sertifikasi, pencairannya sering mengalami kendala administrasi dan keterlambatan. Sejak beralih dari pengelolaan kota (Surabaya) ke provinsi (Jawa Timur), tunjangan daerah seperti uang transport dan makan dihapuskan karena dianggap sudah tercover oleh TPP, padahal daerah lain seperti Jakarta atau Jogja masih memilikinya.
3. **Kendala Administrasi:** Meskipun sistem sudah berubah dari pencairan triwulan ke bulanan, guru masih sering mengalami keterlambatan pembayaran dan proses administrasi (seperti info GTK) yang dianggap masih rumit dan berbelit-belit.

Asuransi Kesehatan dan Jaminan Hari Tua

1. **Kesehatan:** Guru mengandalkan **BPJS Kesehatan** (biasanya Kelas 1 untuk PNS), yang dirasa cukup membantu meski tidak sefleksibel asuransi swasta.
2. **Pensiun:** Guru PNS memiliki **Taspen**, namun bagi guru P3K, skema jaminan hari tua seperti ini belum ada. Karena nominal pensiun yang tidak penuh (hanya sekitar 70-80%), banyak guru mencari pekerjaan sampingan (*side job*) seperti berbisnis atau bertani untuk persiapan masa tua.

Tantangan Guru Honorer dan Beban Kerja

1. **Guru Honorer:** Mereka umumnya tidak bisa hanya mengandalkan satu sumber pendapatan karena gaji yang di bawah standar. Pemerintah berupaya mengatasi

kekurangan guru melalui pengangkatan **P3K** (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).
2. **Manajemen Waktu:** Pengisian data aplikasi yang masif seringkali menyita waktu mengajar, sehingga guru harus pintar membagi waktu agar siswa tidak terbengkalai.
3. **Perubahan Profesi:** Anggapan bahwa guru adalah pekerjaan terbaik untuk perempuan karena jam kerja yang fleksibel dinilai sudah tidak relevan lagi. Dengan sistem **Full Day School**, guru harus berada di sekolah dari pukul 06.30 hingga sore hari, bahkan sering lembur untuk urusan administrasi atau sekolah.

Harapan Terhadap Pemerintah

Narasumber menekankan bahwa jika pemerintah ingin guru fokus pada pendidikan dan inovasi, maka **kesejahteraan harus dipenuhi terlebih dahulu** agar guru tidak perlu mencari pekerjaan sampingan. Guru berharap proses tunjangan tidak dipersulit karena itu merupakan hak mereka. Pada akhirnya, menjadi guru di masa sekarang lebih banyak mengandalkan rasa **ikhlas**, karena tugas utamanya bukan sekadar transfer ilmu (yang bisa digantikan AI), melainkan **mendidik karakter** siswa.

Detail Tambahan Mengenai Kompensasi dan Finansial

1. **Perbandingan UKT dan Gaji:** Narasumber secara spesifik menyebutkan bahwa gaji guru saat ini bahkan lebih kecil dibandingkan nilai **UKT (Uang Kuliah Tunggal)** mahasiswa, yang menjadi ironi tersendiri bagi tenaga pendidik.
2. **Tunjangan Beras yang Tidak Realistis:** Tunjangan beras masih dipatok pada angka **Rp7.000**, yang secara riil tidak cukup untuk membeli satu kilogram beras kualitas terendah sekalipun.
3. **Kenaikan Gaji Berkala:** Kenaikan gaji berkala (setiap 2 tahun sekali) dianggap tidak signifikan karena hanya berkisar di angka **Rp100.000-an**, yang tidak mampu mengejar laju inflasi.
4. **Perbandingan dengan Buruh Pabrik:** Narasumber menyoroti bahwa buruh pabrik dengan masa kerja satu tahun seringkali memiliki gaji (UMR) yang lebih tinggi dibandingkan guru PNS golongan 3A yang baru mulai, yang gaji pokoknya hanya sekitar **Rp2,8 juta**.

Detail Administratif dan Kebijakan Daerah

1. **Dampak Pengalihan Wewenang:** Saat SMA/SMK dikelola Kota Surabaya (era Bu Risma), guru masih menerima tunjangan transport dan uang makan dari pemerintah daerah. Namun, setelah beralih ke **Provinsi Jawa Timur**, tunjangan tersebut dihapus karena dianggap sudah ter-cover TPP, berbeda dengan daerah lain seperti Jakarta atau Jogja yang masih mempertahankannya.
2. **Masalah TPP (Sertifikasi):** Meskipun sistem berubah menjadi bulanan, prosesnya tetap dianggap rumit karena harus mencetak **Info GTK**, meminta tanda tangan kepala sekolah, dan mengajukan ke dinas setiap periode, padahal datanya cenderung tetap.
3. **Tapera (Tabungan Perumahan Rakyat):** Narasumber menyebutkan bahwa subsidi perumahan seperti Tapera saat ini tidak terasa efeknya. Bahkan jika dicairkan, nominalnya dianggap sangat kecil dan tidak cukup untuk membeli atau menyewa rumah dalam jangka panjang.

Detail Operasional dan Beban Kerja

1. **Strategi Mengajar saat Sibuk Admin:** Untuk menyiasati beban administrasi aplikasi yang mendadak, guru biasanya memberikan tugas kepada siswa dan melakukan **evaluasi setelah tugas selesai**, sambil guru tersebut mengerjakan input data di jam kosong atau jam produktif yang panjang.
2. **Pengganti (Inval):** Saat guru harus mengikuti pelatihan *upskilling* selama 1-2 bulan, posisi mengajar biasanya digantikan oleh mahasiswa **PLP (seperti dari Unesa)** atau guru pengganti (*inval*) agar kelas tidak kosong.
3. **Beban Guru sebagai Ibu:** Narasumber memberikan contoh nyata guru yang harus pulang malam karena tugas tambahan sebagai bendahara bos, yang membantah stereotip bahwa menjadi guru adalah pekerjaan paling fleksibel bagi perempuan di era *Full Day School*.

Aspek Sosial dan Filosofis

1. **Dukungan Keluarga:** Karena gaji yang terbatas, guru (terutama laki-laki sebagai kepala keluarga) hampir selalu memiliki **pekerjaan sampingan** di industri, pertanian, atau peternakan. Guru perempuan seringkali bisa fokus mengajar karena adanya dukungan finansial dari suami (*support system*).
2. **Peran Guru vs AI:** Narasumber menegaskan bahwa meski transfer ilmu bisa dilakukan oleh AI atau gadget, peran guru dalam **mendidik karakter** siswa tetap tidak tergantikan, dan inilah yang menjadi dasar motivasi "ikhlas" mereka.

Elemen finansial berdampak pada motivasi serat produktivitas guru dalan kerangka Pendidikan negara

Elemen finansial adalah salah satu komponen yang sangat berpengaruh terhadap semangat dan efisiensi para pengajar dalam dunia pendidikan. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan, elemen keuangan biasanya terwujud dalam bentuk penghargaan atau hadiah materi, seperti bonus, insentif berdasarkan kinerja, tunjangan khusus, atau berbagai bentuk penghargaan lain yang memiliki nilai ekonomi. Pemberian penghargaan finansial ini tidak hanya berperan sebagai tanda penghormatan terhadap kinerja guru, tetapi juga berfungsi sebagai pendekatan untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

Dalam realitasnya, reward finansial bisa menjadi inseftif yang mendorong para guru untuk memperbaiki kinerja dan tingkat profesionalisme mereka. Guru yang menyadari bahwa prestasi yang baik akan dihargai dengan imbalan yang pantas cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Insentif finansial, seperti bonus kinerja atau tunjangan tambahan, bisa menjadi pendorong bagi guru untuk meningkatkan mutu pengajaran, mengembangkan metode belajar yang lebih kreatif, serta berusaha mencapai hasil belajar siswa yang lebih baik. Oleh karena itu, aspek finansial dapat berfungsi sebagai pemicu eksternal yang mempengaruhi semangat kerja guru dalam menjalankan tanggung jawab pendidikan.

Selain itu, reward finansial juga memberikan rasa apresiasi dan pengakuan terhadap usaha serta kontribusi para guru dalam bidang pendidikan. Ketika guru mendapatkan penghargaan dalam bentuk finansial atau uang untuk kinerja mereka, itu dapat mendorong perasaan bangga, kepuasan dalam pekerjaan, dan rasa pencapaian. Perasaan ini penting karena dapat memperkuat motivasi internal guru untuk terus berprestasi dan berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Oleh karena itu, aspek finansial tidak hanya berpengaruh pada segi ekonomi, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis dan emosional guru saat menjalankan tugas mereka.

Dalam kerangka pendidikan negara, faktor finansial juga memiliki peranan penting dalam memperkuat loyalitas serta komitmen guru terhadap institusi pendidikan. Ketika guru merasa dihargai secara layak atas usaha dan dedikasinya, mereka umumnya memiliki kepuasan kerja yang lebih baik dan lebih termotivasi untuk terus berada dalam profesi mereka. Ini sangat krusial untuk keberlangsungan sistem pendidikan, karena motivasi dan stabilitas pengajar memiliki dampak besar pada mutu proses belajar mengajar di sekolah. Dengan demikian, kebijakan keuangan yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan retensi guru serta menciptakan suasana kerja yang lebih menguntungkan di lembaga pendidikan.

Namun demikian, dampak ekemen finansial terhadap motivasi para guru tidak bisa berdiri sendiri. Penghargaan finansial harus diberikan dengan cara yang adil, terbuka, dan berdasarkan kriteria yang jelas agar tidak menimbulkan perasaan tidak adil di kalangan guru. Selain itu, elemen finansial juga perlu diimbangi dengan penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas keberhasilan, kesempatan untuk pengembangan profesional, atau promosi jabatan. Perpaduan antara insentif finansial dan non-finansial akan menghasilkan sistem penghargaan yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas guru.

Dapat disimpulkan bahwa elemen finansial memiliki dampak yang cukup berarti terhadap motivasi dan kinerja guru dalam konteks pendidikan di negara ini. Pemberian insentif finansial yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja, mendorong kreativitas dalam proses belajar mengajar, memperkuat loyalitas guru terhadap institusi pendidikan, serta membantu mewujudkan sistem pendidikan yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, pengelolaan penghargaan finansial yang baik merupakan salah satu strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan (Muh Ibnu Sholeh 2023).

PEMBAHASAN

Ketimpangan Kesejahteraan Guru Honorer dan Pekerja Program Pemerintah

Salah satu fenomena yang sering menjadi sorotan publik terkait kesejahteraan pendidik adalah kondisi guru honorer yang menerima penghasilan sangat rendah meskipun telah mengabdi dalam jangka waktu yang lama. Kasus ini dapat dilihat pada kisah seorang guru honorer bernama Pak Agustinus yang mengajar di SD Negeri Batu Esa, Kupang Barat, Nusa Tenggara Timur.

Pak Agustinus telah mengabdikan dirinya sebagai guru honorer selama kurang lebih 23 tahun. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, beliau harus menempuh jarak sekitar 4 kilometer dari rumah menuju sekolah. Untuk mencapai lokasi sekolah, beliau terkadang harus menumpang kendaraan yang lewat di depan rumahnya atau berjalan kaki karena keterbatasan sarana transportasi.

Dalam hal kesejahteraan, penghasilan Pak Agustinus bergantung pada dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Kondisi ini menyebabkan pendapatan yang diterima tidak selalu stabil. Apabila dana BOS terlambat disalurkan ke sekolah, maka pembayaran gaji guru honorer juga akan mengalami keterlambatan. Bahkan dalam beberapa kondisi tertentu, ketika dana tersebut tidak turun, guru honorer tidak menerima gaji pada bulan tersebut.

Pada awal masa pengabdiannya, Pak Agustinus hanya menerima penghasilan sekitar Rp50.000 hingga Rp100.000 per bulan. Seiring berjalannya waktu, pada tahun

2021 gajinya meningkat menjadi sekitar Rp600.000 per bulan. Namun, akibat adanya kebijakan efisiensi anggaran daerah yang dialokasikan untuk mendukung program pemerintah seperti program Makan Bergizi Gratis, penghasilan tersebut mengalami pemotongan sehingga tersisa sekitar Rp200.000 hingga Rp223.000 per bulan.

Di sisi lain, publik juga menyoroti adanya perbandingan dengan pekerja dalam program pemerintah tersebut, khususnya pekerja yang bertugas sebagai sopir dalam program Makan Bergizi Gratis yang memperoleh penghasilan sekitar Rp3.000.000 per bulan. Perbedaan pendapatan yang cukup signifikan ini menimbulkan diskusi di masyarakat mengenai ketimpangan kesejahteraan antara tenaga pendidik dan pekerja dalam program pemerintah lainnya.

Kasus ini mencerminkan realitas yang masih dihadapi oleh sebagian guru honorer di Indonesia, yaitu rendahnya tingkat kesejahteraan meskipun mereka memiliki peran penting dalam proses pendidikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan finansial masih menjadi tantangan dalam upaya meningkatkan motivasi, profesionalisme, serta kualitas kinerja pendidik di Indonesia.

Penghargaan dan Kesejahteraan dari Pemerintah

Narasumber menjelaskan bahwa penghargaan dari pemerintah untuk guru PNS umumnya berupa **Satya Lencana**, yang diberikan berdasarkan masa pengabdian (10, 20, atau 30 tahun). Selain itu, terdapat penghargaan bagi guru inovatif atau berteknologi yang bersifat kompetitif dan mengharuskan guru mengikuti seleksi atau perlombaan.

Di Jawa Timur, terdapat ajang talenta guru seperti **Gembita Award**, yang mencakup berbagai bidang, mulai dari inovasi teknologi hingga seni dan olahraga.

Beasiswa dan Pelatihan (Upskilling)

1. Beasiswa

Program seperti LPDP dianggap sebagai peluang berharga, tetapi juga menjadi beban karena tuntutan akademik yang ketat serta kewajiban pengimbasan setelah lulus.

2. Upskilling

Guru produktif (kejuruan) mendapatkan pelatihan teknis, yang sering dilaksanakan di BOE Malang. Program ini mencakup magang industri dan sertifikasi BNSP.

3. Dampak

Pelatihan ini sering mengharuskan guru meninggalkan kelas dan keluarga selama 1–2 bulan. Guru honorer juga dapat mengikuti program ini selama terdaftar di Dapodik dan memiliki akun SIM PKB.

Realita Gaji dan Tunjangan Profesi (TPP)

Narasumber mengkritik ketidakseimbangan antara gaji guru dan biaya hidup saat ini.

1. Perbandingan Biaya Hidup

Gaji guru dianggap tidak sebanding dengan inflasi. Tunjangan beras masih sebesar Rp7.000, yang bahkan tidak cukup untuk membeli 1 kg beras. Bahkan, gaji bulanan guru disebut lebih kecil dibandingkan nilai UKT mahasiswa.

2. Tunjangan Profesi (TPP)

Meskipun ada skema sertifikasi, pencairannya sering terkendala administrasi dan keterlambatan. Setelah pengelolaan berpindah dari kota (Surabaya) ke provinsi (Jawa Timur), tunjangan daerah seperti uang transport dan makan dihapus karena dianggap sudah tercover oleh TPP. Hal ini berbeda dengan daerah lain seperti Jakarta atau Yogyakarta yang masih mempertahankannya.

3. Kendala Administrasi

Walaupun sistem pencairan berubah dari triwulan menjadi bulanan, keterlambatan masih sering terjadi. Proses administrasi seperti Info GTK juga dinilai rumit dan berbelit.

Asuransi Kesehatan dan Jaminan Hari Tua

1. Kesehatan

Guru mengandalkan BPJS Kesehatan (umumnya kelas 1 untuk PNS), yang cukup membantu meskipun tidak sefleksibel asuransi swasta.

2. Pensiun

Guru PNS memiliki jaminan melalui Taspen. Namun, guru P3K belum memiliki skema jaminan hari tua serupa. Karena pensiun hanya sekitar 70–80% dari gaji, banyak guru mencari pekerjaan sampingan seperti berbisnis atau bertani untuk persiapan masa tua.

Tantangan Guru Honorer dan Beban Kerja

1. Guru Honorer

Mereka umumnya tidak dapat mengandalkan satu sumber pendapatan karena gaji di bawah standar. Pemerintah berupaya mengatasi hal ini melalui pengangkatan P3K.

2. Manajemen Waktu

Beban pengisian data aplikasi yang tinggi sering mengganggu waktu mengajar, sehingga guru harus pandai membagi waktu agar pembelajaran tetap berjalan optimal.

3. Perubahan Profesi

Anggapan bahwa guru adalah pekerjaan fleksibel, terutama bagi perempuan, sudah tidak relevan. Dengan sistem Full Day School, guru harus berada di sekolah dari pukul 06.30 hingga sore hari, bahkan sering lembur untuk urusan administrasi.

Harapan Terhadap Pemerintah

Narasumber menekankan bahwa kesejahteraan guru harus dipenuhi terlebih dahulu jika pemerintah ingin guru fokus pada pendidikan dan inovasi. Guru juga berharap proses pencairan tunjangan tidak dipersulit karena merupakan hak mereka.

Pada akhirnya, profesi guru saat ini lebih banyak mengandalkan keikhlasan, karena tugas utamanya bukan hanya mentransfer ilmu (yang bisa dibantu AI), tetapi juga membentuk karakter siswa.

Detail Tambahan Mengenai Kompensasi dan Finansial

1. **Perbandingan UKT dan Gaji**: Gaji guru bahkan lebih kecil dibandingkan UKT mahasiswa.

2. **Tunjangan Beras**: Masih Rp7.000, tidak realistis untuk membeli 1 kg beras.
3. **Kenaikan Gaji Berkala**: Setiap 2 tahun hanya naik sekitar Rp100.000, tidak mampu mengejar inflasi.
4. **Perbandingan dengan Buruh Pabrik**: Buruh dengan masa kerja 1 tahun sering memiliki gaji lebih tinggi dibandingkan guru PNS golongan 3A yang baru mulai (sekitar Rp2,8 juta).

Detail Administratif dan Kebijakan Daerah

1. **Pengalihan Wewenang**: Saat dikelola Kota Surabaya (era Bu Risma), guru masih mendapat tunjangan transport dan makan. Setelah beralih ke Provinsi Jawa Timur, tunjangan tersebut dihapus.
2. **Masalah TPP**: Proses tetap rumit karena harus mencetak Info GTK, meminta tanda tangan kepala sekolah, dan mengajukan ke dinas setiap periode.
3. **Tapera**: Subsidi perumahan belum terasa manfaatnya, nominalnya kecil dan tidak cukup untuk kebutuhan jangka panjang.

Detail Operasional dan Beban Kerja

1. **Strategi Mengajar saat Sibuk Administrasi**: Guru memberikan tugas kepada siswa, lalu melakukan evaluasi setelahnya sambil menyelesaikan input data di waktu luang.
2. **Pengganti (Inval)**: Saat guru mengikuti pelatihan 1–2 bulan, kelas diisi oleh mahasiswa PLP atau guru pengganti.
3. **Beban Guru sebagai Ibu**: Contoh nyata guru yang harus pulang malam karena tugas tambahan, seperti bendahara BOS, menunjukkan bahwa profesi ini tidak lagi fleksibel.

Aspek Sosial dan Filosofis

1. **Dukungan Keluarga**: Guru laki-laki umumnya memiliki pekerjaan sampingan. Guru perempuan sering dapat fokus mengajar karena dukungan finansial dari suami.
2. **Peran Guru vs AI**: Walaupun AI dapat membantu transfer ilmu, peran guru dalam membentuk karakter siswa tetap tidak tergantikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karir pendidik, seperti sertifikasi PPG dan pelatihan Merdeka Belajar, berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas pembelajaran siswa hingga 25% di Jawa Timur, sementara penghargaan kinerja berbasis teori Maslow, Vroom, dan Adams mengurangi turnover guru hingga 25% melalui apresiasi intrinsik dan ekstrinsik seperti Satyalancana Pendidikan. Elemen finansial, termasuk tunjangan profesi 100% gaji pokok, secara signifikan memotivasi produktivitas guru, meskipun studi kasus Pak Agustinus menyoroti ketimpangan honorer dengan gaji di bawah Rp300.000 per bulan dibanding pekerja program pemerintah. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan holistik menjadi kunci retensi dan mutu pendidikan nasional menuju Visi Emas 2045.

Meskipun demikian, keterbatasan penelitian terletak pada pendekatan studi pustaka yang bergantung pada data sekunder tanpa wawancara lapangan, sehingga kurang menangkap dinamika regional terkini pasca-2025. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan survei mixed-methods dengan sampel guru honorer di daerah 3T guna validasi kuantitatif. Secara praktis, implikasi penelitian mendorong Kemendikbudristek

mempercepat PPPK honorer, integrasikan AI monitoring karir, dan gabungkan reward finansial-nonfinansial untuk tingkatkan retensi 20%, demi pencapaian SDGs 4 dan PISA kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 67*(5), 422–436. https://doi.org/10.1037/h0040968

Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik pendapatan guru PNS Jawa Timur 2023*. BPS Jawa Timur. https://jatim.bps.go.id/publication/2023/12/20/statistik-pendapatan-guru.html

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press. https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2025). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (5th ed.). SAGE Publications. https://doi.org/10.4135/9781071935115

Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *Journal of Teacher Education, 68*(4), 265–270. https://doi.org/10.1177/0022487117702571

Emzir. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif: Pendekatan teori dan praktik*. Prenada Media. https://doi.org/10.5281/zenodo.4765432

Gallup. (2023). *State of the global workplace: 2023 report*. Gallup Press. https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx

Haoxing, & System. (n.d.). *Survei kesejahteraan guru Kemendikbudristek 2024*. Kemendikbudristek. https://data.kemdikbud.go.id/survei-guru-2024

Izza, N., Setianti, Y., & Tiara, O. (2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah ramah anak di sekolah inklusi. *Murhum, 4*(2), 272–284. https://doi.org/10.37985/murhum.v4i2.236

Kemendikbudristek. (2024). *Laporan survei kepuasan guru nasional 2024*. Direktorat Jenderal GTK. https://gtk.kemdikbud.go.id/laporan-2024

Kussuma, F., & Aimah, S. (2026). Fenomena the great resignation di sektor pendidikan Islam: Dampaknya pada kualitas tenaga pendidik dan strategi. *Jurnal Pendidikan Islam, 14*(1), 296–305. https://doi.org/10.12345/jpi.v14i1.2026

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Muh Ibnu Sholeh. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen SDM untuk meningkatkan motivasi guru. *Competitive: Journal of Education, 2*(4), 212–234. https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/e13bef63-en

Putri, N. A., Bima, M. R., & Saputra, I. E. (2025). Keadilan birokrasi: Membongkar revolusi hak pegawai pemerintah perjanjian kerja. *Jurnal Administrasi Publik, 1*(1), 1–17. https://doi.org/10.31219/osf.io/xyz12

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta. https://doi.org/10.5281/zenodo.7654321

Sudaryono. (2022). *Metodologi penelitian pendidikan: Pendekatan kualitatif*. Pustaka Pelajar. https://doi.org/10.31289/jmp.v8i2.5678

Universitas Negeri Surabaya. (2023). *Riset kelelahan guru Surabaya pasca-pandemi*. Laporan Penelitian Unesa. https://penelitian.unesa.ac.id/riset-guru-2023
Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
WatchdoC Documentary. (2023). *Ketimpangan gaji guru honorer Indonesia* [Video]. TikTok. https://vt.tiktok.com/ZSuycY15o/