

---

## Menganalisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Honorer Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan di SMKN 1 Driyorejo

Alfie Rizqia Rachmi <sup>1)</sup>, Icha Febrianti Zahroh <sup>2)</sup> Alyadea Puspita Ribiana <sup>3)</sup>, Windasari <sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup> Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email : : [alfierizqia.23219@mhs.unesa.ac.id](mailto:alfierizqia.23219@mhs.unesa.ac.id)  
[ichafebrianti.23209@mhs.unesa.ac.id](mailto:ichafebrianti.23209@mhs.unesa.ac.id)  
[alyadea.23195@mhs.unesa.ac.id](mailto:alyadea.23195@mhs.unesa.ac.id)

---

### Abstrak

Studi ini memanfaatkan studi kasus guru honorer dan PNS di SMKN 1 Driyorejo. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif. Analisis kebutuhan, pengumuman lowongan, penerimaan lamaran, seleksi, dan penandatanganan kontrak kerja adalah semua bagian dari proses rekrutmen guru honorer yang terbuka dan transparan. Dengan Undang-Undang Guru dan Dosen dan Undang-Undang Pemerintahan Daerah, pemerintah bertanggung jawab atas kesejahteraan guru honorer; namun, kebijakan lebih lanjut diperlukan, seperti jaminan gaji, pelatihan, kontrak kerja, payung hukum, sertifikasi, anggaran, dan tunjangan kesejahteraan. Kepala SMKN 1 Driyorejo menerapkan gaya kepemimpinan yang baik; tidak ada perbedaan antara guru honorer dan PNS; memberikan motivasi, pelatihan, seminar, dan evaluasi kinerja; dan memastikan guru honorer memiliki SK Dinas dan informasi CPNS. Permasalahan guru honorer seperti adanya kontrak kerja yang memiliki waktu jangka pendek dan kompensasi dapat diatasi untuk mensejahterakan guru honorer.

**Kata kunci:** Guru honorer, Rekrutmen, Kesejahteraan, Evaluasi Kinerja, Kontrak Kerja

### Abstract

This study utilized a case study of non-permanent and permanent teachers at SMKN 1 Driyorejo. This study employed a qualitative approach. Needs analysis, vacancy announcements, application acceptance, selection, and signing of employment contracts were all part of the open and transparent recruitment process for non-permanent teachers. With the Teacher and Lecturer Law and the Regional Government Law, the government is responsible for the welfare of non-permanent teachers; however, further policies are needed, such as salary guarantees, training, employment contracts, legal protection, certification, budgets, and welfare benefits. The principal of SMKN 1 Driyorejo implemented a good leadership style; there was no distinction between non-permanent and permanent teachers; provided motivation, training, seminars, and performance evaluations; and ensured that non-permanent teachers had official appointment letters and information on civil servant recruitment. Issues faced by non-permanent teachers, such as short-term employment contracts and compensation, can be overcome to improve the welfare of non-permanent teachers.

**Keywords:** Non-permanent Teachers, Recruitment, Welfare, Performance Evaluation, Employment Contract

---

## PENDAHULUAN

Cita-cita yang dimiliki bangsa Indonesia untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk membangun masa depan yang dapat menjamin memberikan kesejahteraan adalah kenyataan bukan hanya sekedar angan-angan. Hal ini merupakan bagian penting dari kemajuan negara ke arah masa depan yang adil dan makmur. Sebagaimana dinyatakan dalam poin ke-4 Tujuan SDGs tentang Kualitas Pendidikan yang Baik, pendidikan adalah tolok ukur utama untuk mencapai tujuan tersebut.

Kualitas pendidikan sama pentingnya dengan elemen penting lainnya dalam pemerintahan di negara-negara yang telah maju. Mahatma Gandhi setuju (Rani, 2010), Dia mengatakan bahwa pendidikan sangat penting bagi semua orang. Pendidikan adalah fondasi

utama untuk mengembangkan kepribadian manusia yang seimbang, yang akan membuat mereka orang yang siap membantu kemajuan negara.

Dalam definisi yang luas, pendidikan adalah proses memperoleh pengetahuan, keahlian, dan kebiasaan yang telah turun temurun melalui berbagai generasi. Pelatihan, pengajaran, dan penelitian adalah beberapa cara proses ini berlangsung. Pada dasarnya, pendidikan adalah sebuah proses pengajaran dan pelatihan di mana terjadi interaksi antara peserta didik dan tenaga pendidik atau guru.

Di institusi pendidikan, praktik pendidikan ini terwujud dalam ranah formal. Ini adalah tempat di mana siswa belajar dan guru mengajar, serta saling bertukar informasi dan pengalaman. Namun, perlu diingat bahwa pendidikan tidak terbatas pada ruang kelas. Belajar dan mengajar dapat terjadi dengan siapa saja dan di mana saja. Pendidikan memiliki peran penting dalam memajukan peradaban manusia karena memberi orang kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka, meningkatkan kualitas hidup mereka, dan berkontribusi pada kemajuan negara dan bangsa mereka. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk terus mendukung dan memajukan dunia pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan kita dan membangun masa depan yang lebih gemilang.

Guru berperan sangat penting untuk kesuksesan dan kemajuan dalam proses pendidikan. Karena guru langsung terlibat dalam proses belajar mengajar, sebagaimana dijelaskan oleh Mahatma Gandhi, guru adalah buku terbaik bagi muridnya (Rani, 2010). Kebutuhan nasional untuk sumber daya manusia berkualitas akan dipenuhi oleh guru yang berkualitas. Namun harapan yang tidak dibangun dengan baik maka akan mengalami kesusahan untuk mencapainya, maka dari itu pentingnya menjaga kualitas Pendidikan dengan menyelesaikan masalah yang ada di depan mata seperti permasalahan ketidakadilan dunia kerja yang didapat oleh guru honorer atau guru tidak tetap,

Pendidikan memiliki peran penting dalam memajukan peradaban manusia karena memberi orang kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka, meningkatkan kualitas hidup mereka, dan berkontribusi pada kemajuan negara dan bangsa mereka. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk terus mendukung dan memajukan dunia pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan kita dan membangun masa depan yang lebih gemilang.

Kehidupan guru honorer di Indonesia masih belum stabil, bahkan jauh dari kata sejahtera. Guru honorer mendapat gaji yang lebih kecil dan tidak sepadan dibandingkan dengan profesi lain, seperti insinyur perancang robot yang teknologinya jauh di bawah kemampuan manusia. Ini berbanding terbalik dengan peran penting mereka dalam membangun bangsa. Ironisnya, perbedaan gaji antara guru PNS dan guru honorer semakin memburuk.

Guru honorer harus menghadapi kenyataan bahwa gaji mereka jauh di bawah upah minimum daerah, meskipun mereka memiliki tugas dan beban kerja yang sama. Di banyak sekolah, ada bahkan lebih banyak guru honorer dibandingkan guru PNS. Kondisi ini jelas mengganggu. Guru honorer terabaikan kesejahteraan mereka meskipun mereka sangat berdedikasi untuk mendidik generasi penerus bangsa. Ketidakpedulian pemerintah terhadap nasib pahlawan tanpa tanda jasa ini menjadi tamparan keras bagi sistem pendidikan di Indonesia.

Adanya guru honorer di Indonesia diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) nomor 48 tahun 2005. PP ini menyatakan bahwa guru honorer berhak mendapatkan penghasilan yang dibebankan pada APBN/APBD. Namun, terbitnya Undang-undang (UU) nomor 5 tahun 2014 membawa angin perubahan. UU ini menghapus status tenaga honorer dan menggantinya dengan PPPK/P3K, dengan harapan memberikan jaminan kesejahteraan yang lebih baik bagi para guru honorer.

Sayangnya, pada kenyataannya, harapan tersebut belum sepenuhnya terwujud. Guru honorer PPPK/P3K gaji yang dihasilkan diperoleh dari institusi pengangkatnya dan guru honorer PPPK hanya dapat kompensasi maksimal 15% dari alokasi dana pegawai BOS. Hal ini tentu jauh dari ideal dan belum mencerminkan penghargaan yang sepadan atas dedikasi mereka dalam mencerdaskan bangsa.

Guru merupakan pilar utama dalam membangun bangsa. Di balik dedikasi dan pengabdian mereka, terbentang realita bahwa guru juga memiliki kebutuhan hidup yang perlu dipenuhi. Memberikan kompensasi yang layak bagi guru bagaikan investasi untuk masa depan bangsa. Ketika kebutuhan hidup mereka terpenuhi, guru dapat fokus dalam mengembangkan kinerja dan karirnya tanpa dibebani oleh kekhawatiran finansial. Hal ini akan menghasilkan guru yang lebih berkualitas dan berdedikasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan dan kemajuan bangsa.

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud) Nadiem Makarim menyatakan bahwa dalam beberapa tahun ke depan, tidak akan ada seleksi CPNS untuk guru. Pernyataan ini menimbulkan kekhawatiran yang lebih besar tentang masa depan guru di Indonesia, terutama bagi mereka yang ingin menjadi PNS. Kebijakan CASN 2021 yang tidak membuka peluang bagi pengangkatan PNS bagi guru, serta persyaratan seleksi PPPK yang mensyaratkan usia di atas 40 tahun, telah memicu berbagai perdebatan dan kecaman. Aturan ini dinilai tidak adil dan diskriminatif, melanggar prinsip kesetaraan dan hak asasi manusia.

Banyak pihak menilai bahwa kebijakan ini mendiskriminasi guru honorer yang lebih tua, yang telah mengabdikan diri bertahun-tahun untuk mencerdaskan anak bangsa. Persyaratan usia tersebut dikhawatirkan akan semakin mempersempit peluang mereka untuk mendapatkan status ASN dan meningkatkan kesejahteraan. Ironisnya, kebijakan ini muncul di tengah upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini menimbulkan pertanyaan besar tentang keseriusan pemerintah dalam mewujudkan tujuan tersebut. Permasalahan ini menunjukkan bahwa meskipun pemerintah mengeluarkan kebijakan di atas kertas, realita di lapangan masih jauh dari ideal. Guru honorer masih dihadapkan pada berbagai diskriminasi dan ketidakadilan. Diperlukan solusi yang lebih komprehensif dan adil untuk memastikan kesejahteraan dan hak-hak mereka terpenuhi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menyelidiki kualitas guru honorer di SMKN 1 Driyorejo dan peran mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini seperti lensa yang menyingkap realitas melalui studi kasus karena menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan analisis mendalam. SMKN 1 Driyorejo menjadi tempat untuk berbicara, dengan guru honorer dan PNS sebagai narasumber utama. Wawancara terstruktur dan observasi menyeluruh mengungkapkan pendapat mereka dan menggali pengalaman mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini melihat kesejahteraan guru honorer lebih dari sekadar pengamatan. Dalam wawancara yang menyeluruh, hal-hal baik dan buruk yang mereka lakukan untuk kemajuan pendidikan terungkap. literatur juga memberikan sumber pengetahuan dan data yang memperkuat analisis, yang memperkaya penelitian ini. Perpaduan berbagai pendekatan ini membentuk mosaik yang utuh, yang memberikan gambaran lengkap tentang kualitas guru honorer SMKN 1 Driyorejo dan kontribusinya dalam memajukan pendidikan. Diharapkan penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang keadaan guru honorer saat ini serta ide-ide inovatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Proses Rekrutmen Guru Honorer Pada SMKN 1 Driyorejo

Proses rekrutmen guru honorer merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekolah atau instansi pendidikan untuk mencari, menarik, dan memilih calon guru yang memenuhi syarat dan kriteria tertentu untuk mengisi posisi guru honorer atau tidak tetap. Proses rekrutmen guru honorer pada SMKN 1 Driyorejo umumnya dilakukan secara terbuka dan transparan, yaitu dengan menganalisis kebutuhan guru merupakan langkah awal dalam proses rekrutmen. Pihak sekolah akan menghitung jumlah rombongan belajar, mata pelajaran yang diajarkan, dan ketersediaan guru tetap. Dari data tersebut, sekolah dapat mengetahui kekurangan guru di setiap mata pelajaran dan merencanakan jumlah guru honorer yang dibutuhkan. SMKN 1 Driyorejo akan mengumumkan lowongan tersebut secara terbuka. Pengumuman dapat dilakukan melalui media cetak, website sekolah, ataupun media sosial. Pengumuman tersebut mencantumkan persyaratan, dokumen yang harus dilampirkan, dan jadwal seleksi agar calon pelamar dapat mempersiapkan diri dengan baik. Calon guru honorer yang berminat dapat mengajukan lamaran beserta dokumen pendukung seperti ijazah, transkrip nilai, sertifikat kompetensi, dan lain-lain sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Pihak sekolah akan menerima semua lamaran yang masuk dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Kemudian melalui dokumen – dokumen yang telah diserahkan, pihak SMKN 1 Driyorejo biasanya langsung memilih calon guru yang telah mendaftar sesuai dengan kriteria dan kebutuhan guru dari mata pelajaran yang dibutuhkan, Calon guru honorer yang lolos tes mengajar akan diwawancarai oleh tim penilai. Wawancara ini dilakukan untuk menilai kepribadian, motivasi, dan komitmen calon guru honorer dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Setelah seluruh tahapan seleksi selesai dilakukan, pihak sekolah akan mengumumkan hasil seleksi dan memanggil calon guru honorer yang diterima untuk penandatanganan kontrak kerja. Dengan demikian, proses rekrutmen guru honorer telah selesai dilakukan.

### B. Kebijakan Atau Program Pemerintah Daerah Dalam Kesejahteraan Guru Honorer

Pemerintah memiliki peran krusial dalam mewujudkan negara yang baik. Sinergi yang kuat antara rakyat dan pemerintah, yang dijalankan dengan prinsip transparansi, partisipasi, akuntabilitas, dan demokrasi, merupakan kunci utama. Pemerintah daerah memiliki tanggung jawab penting dalam kehidupan profesional para guru. Tugas pokoknya adalah menciptakan kesejahteraan bagi seluruh tenaga pendidik.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah momen penting dalam sejarah pendidikan Indonesia. Undang-undang ini merupakan tanggapan atas permintaan dan aspirasi seluruh komunitas pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas mulia mereka untuk mencerdaskan generasi penerus bangsa. Tenaga pendidik, yang terdiri dari guru dan dosen, berperan penting dalam memandu dan mengantarkan peserta didik menuju masa depan yang cemerlang. Mereka adalah pilar kokoh yang menopang bangunan. Mereka berfungsi sebagai pelita yang menerangi

jalan moral dan pengetahuan bagi generasi berikutnya di bangsa ini. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 memberikan arah bagi guru dan dosen dalam melakukan pekerjaan mereka. Mereka memiliki hak dan penghargaan yang layak, serta memiliki akses terhadap pengembangan diri yang berkelanjutan.

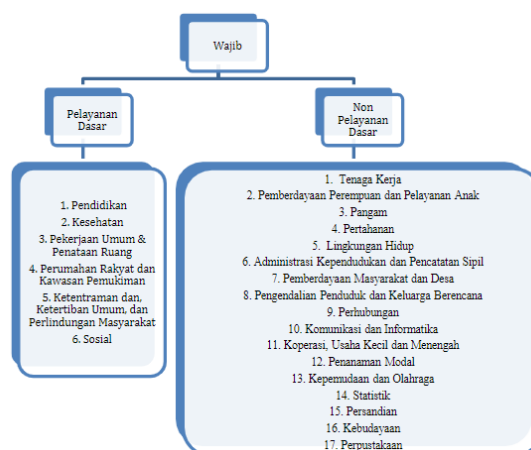
Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah hadir sebagai jawaban atas kebutuhan zaman di era yang penuh dengan perubahan dan tuntutan yang kompleks. UU ini membawa perubahan besar dalam banyak hal, menandai babak baru dalam tata kelola pemerintahan daerah Indonesia. Pembagian tugas pemerintahan daerah menjadi lebih sistematis dan terorganisir adalah salah satu perubahan besar yang dibawa oleh undang-undang ini. Menurut Pasal 9 UU Nomor 23 Tahun 2014, ada tiga jenis pemerintahan: pemerintahan absolut, pemerintahan konkurren, dan pemerintahan umum.

Tujuan dari pembagian ini adalah untuk menjelaskan kewenangan dan tanggung jawab pemerintah daerah dalam melaksanakan tugasnya. Pemerintah daerah memiliki kewenangan penuh atas urusan pemerintahan absolut; urusan pemerintahan konkurren dilakukan bersama dengan pemerintah pusat; dan urusan pemerintahan umum harus dilakukan oleh seluruh daerah. Tujuan dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 adalah untuk meningkatkan efisiensi, efisiensi, dan akuntabilitas pemerintahan daerah. Pemerintah daerah dapat fokus pada tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakatnya dengan membagi urusan pemerintahan secara jelas.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pendidikan dikategorikan sebagai Urusan Pemerintahan Konkurren. Hal ini berarti, penyelenggaraan pendidikan yang ada pada negara kita bukan sekedar tanggung jawab yang sepenuhnya ditanggung oleh pemerintah pusat, tetapi pemerintah daerah juga harus turun tangan. Selain itu, urusan pemerintahan konkurren di bidang Pendidikan yaitu urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Urusan pemerintahan wajib adalah urusan yang harus dilakukan seluruh daerah, seperti menyediakan pendidikan dasar, menengah, dan anak usia dini.

Sebaliknya, daerah diberi wewenang untuk melakukan penyelenggaraan Pendidikan yang sesuai dengan potensi dan kebutuhan daerahnya. Ini memberikan keleluasaan bagi daerah untuk mengembangkan program pendidikan yang inovatif dan sesuai dengan konteks daerahnya. Untuk mewujudkan masa depan pendidikan Indonesia yang lebih berkualitas, efisien, dan akuntabel, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 menetapkan pendidikan sebagai urusan pemerintahan konkurren. Dengan kerjasama dan sinergi yang kuat antara pemerintah pusat dan daerah, pendidikan di Indonesia dapat terus berkembang dan maju, mencerdaskan generasi penerus bangsa.





Gambar 1

Gambar di atas memberikan pengingat yang kuat tentang pentingnya pendidikan sebagai salah satu pelayanan dasar yang harus diberikan pemerintah. Ada alasan untuk amanat ini. Sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang 1945, pendidikan adalah pilar penting untuk kemajuan bangsa. Keterlibatan untuk meningkatkan kualitas pendidikan sangat penting karena generasi muda merupakan investasi penting bagi masa depan negara. Mereka adalah tunas yang akan tumbuh menjadi pohon besar. Pemerintah memiliki peran penting dalam mewujudkan cita-cita bangsa yang gemilang melalui pendidikan. Dengan komitmen dan kerja sama dari semua pihak, diharapkan Indonesia dapat membangun sistem pendidikan yang berkualitas tinggi dan menghasilkan generasi muda yang cerdas, kreatif, dan berkarakter yang siap membangun bangsa yang maju dan sejahtera.

Untuk para guru, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen membawa harapan akan pemuliaan profesi dan hak-hak yang layak. Namun, ada harapan di balik realitas pahit Guru Tidak Tetap (GTT). Perlindungan profesi guru, termasuk GTT, merupakan investasi penting bagi masa depan bangsa. Dengan perlindungan hukum yang kuat dan komprehensif, UU Guru dan Dosen dapat membangun sistem pendidikan yang baik.

Kewenangan sangat penting dalam proses guru honorer untuk mendapatkan pengangkatan. Surat keputusan pengangkatan dari kepala sekolah yang bersangkutan harus didasarkan pada dasar hukum yang kuat, seperti izin atau persetujuan dari instansi berwenang seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Tanpa persetujuan ini, guru honorer tidak dapat melakukan tugasnya dengan benar. Surat keputusan pengangkatan dianggap tidak sah atau batal secara hukum. Karena surat keputusan tersebut tidak sah, guru honorer yang diangkat melaluinya tidak dapat diakui secara resmi sebagai guru honorer yang sah. Mereka tidak memiliki dasar hukum yang kuat untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai pendidik. Oleh karena itu, sangat penting bahwa proses pengangkatan guru honorer selalu dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini untuk menjaga integritas hukum dan profesionalisme dalam dunia pendidikan.

Surat Keputusan legalitas tersebut memiliki arti penting untuk melaksanakan tugas mulia yang bertujuan untuk mencerdaskan bangsa. Mereka bukan hanya dokumen administratif, tetapi juga merupakan alat hukum yang memberikan legitimasi dan otoritas kepada guru honorer untuk melaksanakan tanggung jawab mereka di sekolah (Maskur et al., 2021). Kewenangan sah yang mendasarinya memberikan peran penting dari legalitas ini. Jika kepala sekolah menerbitkan surat keputusan pengangkatan guru honorer tanpa otoritas yang sah, surat tersebut tidak sah dan dapat membahayakan kelangsungan tugas guru honorer.

Dengan memastikan bahwa surat keputusan dan surat tugas adalah legal, kita bersama-sama melindungi hak-hak guru honorer dan menjaga kualitas pendidikan untuk generasi berikutnya. Mari kita wujudkan dunia pendidikan yang profesional dan bermartabat di mana semua guru, baik PNS maupun honorer, dapat menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan rasa aman.

Surat keputusan kepala sekolah tentang pengangkatan guru honorer tidak sah jika tidak memiliki surat izin dari Lembaga yang berwenang, seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Dengan demikian, nasib guru honorer yang selalu bergantung pada surat keputusan kepala sekolah dianggap tidak memiliki wewenang yang sah untuk melakukan tugasnya. Untuk menjadi pembina kepegawaian, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan harus mengeluarkan surat keputusan pengangkatan yang disahkan oleh instansi yang berwenang. Surat keputusan ini dapat membantu untuk memberikan kepastian hukum yang jelas dan mengikat tentang status guru honorer tersebut dan juga menunjukkan bahwa proses pengangkatan guru honorer tersebut telah diakui oleh Lembaga dan dilakukan sesuai dengan napa yang menjadi persyaratan hukum.

Ironis rasanya, apabila guru yang diibaratkan pahlawan tanpa tanda jasa selalu memiliki tuntutan untuk melakukan tugas secara profesional. Sebagai pahlawan, sudah menjadi tanggung jawabnya mereka mendapatkan penghargaan yang pantas atas hasil dari kerja keras yang telah diberikan. Di masa lampau, guru dihormati dan segala perbuatannya menjadi teladan bagi muridnya. Mereka menjadi sumber informasi dan kebenaran. Kehormatan ini memang memuliakan profesi guru, namun di sisi lain, membuka celah bagi otoritarianisme dan menghambat potensi siswa untuk berkembang. Kini, tuntutan profesionalisme mengharuskan guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Mereka dituntut untuk menjadi fasilitator bagi muridnya, bukan lagi sebagai sumber pengetahuan tunggal. Hal ini menuntut perubahan paradigma dalam memandang peran guru. Penting untuk menciptakan keseimbangan antara penghargaan dan profesionalisme bagi guru. Guru harus dihargai atas dedikasinya, namun di sisi lain, mereka juga harus terus belajar dan berkembang untuk memenuhi tuntutan zaman. Kebijakan yang dapat merubah dan meningkatkan kesejahteraan guru dengan menjamin gaji yang tetap dan memiliki jaminan Kesehatan dan sosial untuk guru honorer, kemudian melakukan pelatihan yang dapat membantu untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru honorer, juga melalui kontrak kerja dan adanya bantuan hukum agar dapat melindungi profesi guru, dari hal tersebut berarti adanya kebijakan dari pemerintah yang dapat membantu untuk mempermudah akses penerimaan guru honorer, bahkan di tahun 2024 informasi yang terbaru bahwa guru honorer akan diangkan menjadi PPPK, kebijakan tersebut tentu saja sangat membantu guru honorer agar dapat meningkatkan kesejahteraannya. Selain itu pemerintah harus Menyusun anggaran untuk organisasi guru honorer dengan tujuan meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan terhadap profesi. Dan pengabdian kepada Masyarakat yang dapat dianggarkan melalui APBN dan APBD.

### **C. Pengaruh Kepala Sekolah Terhadap Kesejahteraan Guru Honorer Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMKN 1 Driyorejo**

Kepala SMKN 1 Driyorejo telah menunjukkan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya. Tujuan tersebut dicapai melalui kepemimpinan yang baik dan fokus pada pengembangan guru, terutama guru honorer. Ada beberapa kemajuan yang patut diapresiasi: guru diberi arahan dan motivasi yang jelas, dan diberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan sampingan yang meningkatkan kualitas Pendidikan. Namun, perlu diingat bahwa tugas utama kepala sekolah sebagai supervisi,

administrator, dan pemimpin pendidikan di SMKN 1 Driyorejo harus selalu diperhatikan. Dengan komitmen dan dukungan dari semua pihak, termasuk guru honorer, kualitas pendidikan di SMKN 1 Driyorejo akan mengalami peningkatan dalam mencapai standar pendidik dan menghasilkan kualitas Pendidikan yang lebih tinggi.

Kepala sekolah SMKN 1 Driyorejo merupakan sosok pemimpin yang tegas dan bertanggung jawab, kepala sekolah SMKN 1 Driyorejo tidak pernah membedakan pelayanannya di setiap guru, baik itu guru honorer maupun guru PNS, kepala sekolah SMKN 1 Driyorejo juga tidak membedakan pembagian tugas antara guru honorer maupun guru PNS, setiap guru memiliki tugas yang telah dibagi rata sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimiliki masing-masing guru. Kepala sekolah SMKN 1 Driyorejo selalu mendorong bahkan lebih mengutamakan guru honorer apabila ada pelatihan guru dari pemerintah, bahkan kepala sekolah SMKN 1 Driyorejo mengupayakan untuk merubah nasib guru honorer yang ada dengan mengajukan SK Dinas untuk mendapatkan NUPTK dan membantu guru honorer untuk mencari informasi terbaru atau kebijakan terbaru guna memberikan jalan yang baik kepada para guru honorer agar tidak tertinggal informasi yang dapat merubah nasib guru honorer dan dapat mempengaruhi kualitas guru honorer dalam proses belajar mengajar, informasi tersebut dapat berupa informasi tentang pendaftaran CPNS dan informasi mengenai kebijakan pemerintah yang terbaru mengenai guru honorer.

Pengaruh kepala sekolah SMKN 1 Driyorejo dalam mengupayakan kualitas guru honorer selain memberi motivasi juga biasanya diadakan evaluasi terhadap kinerja guru honorer, evaluasi yang biasanya dilakukan oleh kepala sekolah SMKN 1 Driyorejo bukan hanya kepada guru honorer namun dengan seluruh guru maupun staf sekolah, kegunaan evaluasi yang diadakan kepala sekolah yaitu apabila ada guru yang dalam proses belajar mengajar terlihat kinerjanya mulai menurun, kepala sekolah dapat memberikan arahan kepada guru yang bersangkutan tersebut. Kepala sekolah juga dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pendidik, contohnya seperti kepala sekolah dapat membuat seminar, pelatihan maupun workshop kompetensi profesionalitas guru.

#### **D. Kendala - Kendala yang dihadapi Guru Honorer dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada SMKN 1 Driyorejo**

Meskipun guru honorer memiliki kesamaan peran penting seperti guru PNS dalam mendukung proses pembelajaran di sekolah, mereka seringkali menghadapi beberapa kendala dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, menurut data yang peneliti hasilkan guru honorer memiliki kendala untuk meningkatkan kualitas pendidikan pada SMKN 1 Driyorejo, kendala terbesar adalah guru honorer hanya memiliki kontrak kerja jangka pendek, sehingga mereka tidak memiliki kepastian karir dan kesejahteraan yang memadai. Meski seperti itu guru honorer pada SMKN 1 Driyorejo melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal dan kendala tersebut dapat dijadikan motivasi dan semangat untuk meningkatkan kualitas pendidikan pada sekolah SMKN 1 Driyorejo.

Kendala yang lain mengenai gaji dan tunjangan yang diterima guru honorer umumnya lebih rendah dibandingkan guru tetap. Itu karena guru honorer di gaji oleh sekolah sedangkan guru PNS digaji oleh pemerintah, namun semakin lama adanya kebijakan yang berubah mengenai guru honorer sudah banyak guru honorer yang memiliki tunjangan yang tercukupi,



kemudian Guru honorer seringkali memiliki akses yang terbatas terhadap program pelatihan dan pengembangan profesional yang disediakan oleh pemerintah atau sekolah. Hal ini dapat menghambat peningkatan keterampilan dan pengetahuan mereka, namun hal ini sangat berbeda dengan yang ada pada SMKN 1 Driyorejo karena kepala sekolah selalu mementingkan dan mengutamakan guru honorer untuk mengikuti kepelatihan dan pengembangan profesional guna dapat membantu meningkatkan kualitasnya dalam mengajar, selebihnya tidak ada kendala yang ada pada guru honorer di SMKN 1 Driyorejo karena di sekolah ini guru honorer diperlakukan sama adil dan tidak dibeda-bedakan dengan guru PNS. Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, diperlukan upaya dari pemerintah, sekolah, dan guru honorer sendiri. Pemerintah dapat membuat kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan dan pengembangan profesional guru honorer guru honorer juga harus memiliki motivasi dan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kualitas pendidikan meskipun menghadapi berbagai kendala.

### **KESIMPULAN**

Proses pengangkatan guru honorer di SMKN 1 Driyorejo terbuka dan transparan. Analisis kebutuhan dilakukan, lowongan diumumkan, lamaran diterima, seleksi dilakukan, dan kontrak kerja. Dengan Undang-Undang Guru dan Dosen dan UU Pemerintahan Daerah, pemerintah memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan guru honorer. Namun, kebijakan dan perhatian lebih lanjut diperlukan untuk melindungi profesi guru honorer, seperti keamanan gaji, pelatihan, kontrak kerja, payung hukum, sertifikasi, anggaran, dan tunjangan kesejahteraan.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kepala SMKN 1 Driyorejo harus menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, tidak membedakan guru honorer dan PNS, memberikan motivasi, pelatihan, seminar, evaluasi kinerja, dan mengupayakan bahwa guru honorer memiliki SK Dinas dan informasi CPNS. Kontrak kerja jangka pendek, kompensasi, dan masalah lain yang dihadapi guru honorer namun kendala tersebut dapat diatasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

### **REFERENSI**

- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (15th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hidayat, R., & Pratiwi, I. (2019). Kendala Guru Honorer dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(2), 45-56.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (3rd ed.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Maskur, H., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 715–724.
- Mulyani, A., & Purwanti, E. (2020). Strategi Perencanaan Kebutuhan Guru Honorer di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 123-132.

- Rani, G. (2010). Changing landscape of higher education in India: The case of engineering education in Tamil Nadu. (Working Paper No. 36). doi:10.4016/9522.01
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (3rd ed.). Depok: Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed.). Jakarta: PrenadaMedia.
- Suparno, S., & Suparno, S. (2021). Analisis Kendala Rekrutmen Guru Honorer di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(1), 1-12.
- Pratama, A., & Susanti, N. (2022). Peran Guru Honorer dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan: Tantangan dan Strategi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(3), 167-178.
- Widyastuti, E., & Riyanto, S. (2023). Analisis Proses Rekrutmen Guru Honorer di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 13(1), 1- 12.