

Penyejahteraan Tenaga Pendidik yang Tidak Setara dengan Titel Profesi Mulia di Indonesia

Indi Fitriani¹, Irene Feby Putri², Nesti Prameswari³, Zalfa Rona Syafaqoh⁴, Indah Sari⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Email: nestiprameswari@upi.edu

Article History

Received : 14 Desember 2024

Revised : 8 Juli 2025

Accepted : 10 Agustus 2025

Abstract

The welfare of educators is a highly highlighted issue in Indonesia because educators are expected to be professionals who will create a Golden Indonesia 2045, yet their rights remain unfulfilled. The psychological, physical, and spiritual well-being of most educators is often neglected. This study aims to explain the quality of welfare in Indonesia for educators, the problems faced by non-civil servant educators who do not receive rights commensurate with their workload and responsibilities, and to explain the Islamic perspective on this matter. The method used was a systematic literature review with a literature spanning from 2020 to 2025. The study was conducted by searching for, comparing, and analyzing relevant information from various sources such as journals, articles, and news articles that discuss teacher welfare in Indonesia, the societal stigma surrounding the noble profession, and the Islamic perspective on this issue. The results show that the welfare of educators is still not equal to the dedication they have carried out. Therefore, efforts are needed by the government and society, including material solutions in the form of decent salaries, technical support in carrying out duties, and moral and spiritual appreciation in line with Islamic values.

Keywords: *The Welfare Of Educators; Stigma Of A Noble Profession*

Abstrak

Kesejahteraan tenaga pendidik merupakan permasalahan yang cukup disorot di Indonesia karena pendidik dituntut untuk menjadi tenaga profesional yang menciptakan Indonesia Emas 2045, tetapi hak-hak mereka belum dipenuhi. Kondisi psikologis, jasmani, dan rohani dari kebanyakan tenaga pendidik masih sering diabaikan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kualitas kesejahteraan di Indonesia terhadap tenaga pendidik, permasalahan tenaga pendidik Non-ASN yang tidak mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka, serta menjelaskan pandangan Islam mengenai hal tersebut. Metode yang digunakan adalah *systematic literature review* dengan rentang tahun literatur dari 2020 sampai 2025. Penelitian dilakukan dengan mencari, membandingkan dan menganalisis informasi yang relevan dari berbagai sumber seperti jurnal, artikel, dan berita yang membahas kesejahteraan guru di Indonesia, stigma masyarakat tentang profesi mulia, serta pandangan Islam mengenai permasalahan ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan tenaga pendidik masih belum setara jika dibandingkan dengan pengabdian yang telah mereka jalankan. Maka dari itu, perlu adanya upaya yang dilakukan oleh pemerintah maupun masyarakat, diantaranya adalah solusi materi berupa gaji yang layak, dukungan teknis dalam melaksanakan tugas, serta penghargaan moral dan spiritual yang sejalan dengan nilai Islam.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pondasi yang krusial untuk membangun kualitas sumber daya bangsa. Tenaga pendidik merupakan sebuah profesi yang bertanggung jawab untuk membimbing dan mendidik masa depan bangsa. Terdapat pepatah yang menyebutkan bahwa “guru itu digugu dan ditiru”, menyebabkan tenaga pendidik menjadi teladan para peserta didik, sehingga seringkali tenaga pendidik diberi tuntutan yang besar untuk bisa menjadi seseorang yang berperilaku baik dan berintelektual. Permasalahan dalam pendidikan di Indonesia berkaitan dengan tenaga pendidik yang tidak mendapatkan keadilan. Sandi & Yani (2022) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara kinerja guru PNS dengan guru honorer selain status, gaji, dan pengambilan keputusan. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban yang dipikul seluruh tenaga pendidik itu sama, namun mereka mendapatkan kesejahteraan yang berbeda. Walaupun begitu, tenaga pendidik tetap menjadi profesi yang populer di Indonesia. Banyak masyarakat yang ingin berjuang untuk mencerdaskan bangsa dan memperjuangkan kemakmuran rakyat, namun motivasi yang dimiliki dipatahkan dengan sumber ketidakpuasan seorang tenaga pendidik terhadap kesejahteraan. Kesejahteraan merupakan hal yang berhubungan dengan terpenuhinya semua kebutuhan lahir dan batin, sehingga kesejahteraan tidak dapat diukur secara jelas jika salah satunya tidak terpenuhi, terlebih dengan berkembangnya zaman, semakin besar juga kebutuhan pribadi setiap individu, termasuk seorang tenaga pendidik.

Profesi Mulia merupakan titel utama dari seorang tenaga pendidik. Stigma tersebut muncul dikarenakan masyarakat Indonesia yang mayoritas menganut agama Islam menyebarkan pandangan Islam akan tenaga pendidik yang memang dianggap mulia dengan menyebarkan ilmu yang dimilikinya. Namun hal tersebut membuat masyarakat menimbang kebaikan dan kewajiban seorang tenaga pendidik dapat dibalas hanya dengan harga sosial dengan menghormati dan menghargainya. Sehingga dengan perannya yang mencerdaskan kehidupan bangsa justru kurang mendapat kesejahteraan yang layak dari bangsanya sendiri terutama tenaga pendidik Non-ASN. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik, karena sejatinya kesejahteraan pendidik berbanding lurus dengan kualitas pendidikan suatu bangsa. Kesenjangan yang didapatkan oleh tenaga pendidik akan berdampak pada kualitas pendidikan, karena kesejahteraan yang seharusnya diberikan akan sangat berarti untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental seorang tenaga pendidik, terutama terhadap tenaga pendidik Non-ASN. Rahayu & Rindaningsih, (2025) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, “Kompensasi dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif dalam menjaga kinerja guru tidak tetap.”

Tenaga pendidik memiliki tunjangan yang terbatas dan fasilitas kurang memadai yang kerap tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung. Pengakuan tenaga pendidik secara material kerap jauh dari dedikasi yang mereka curahkan. Secara legal,

terdapat Undang-Undang yang secara tersirat membahas hak-hak yang bisa didapatkan oleh tenaga pendidik, yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam peraturan tersebut, secara tersirat menyebutkan bahwa seorang tenaga pendidik berhak memperoleh gaji di atas batas minimum dan memperoleh jaminan kesejahteraan sosial. Namun pada realitasnya, terdapat banyak tenaga pendidik yang tidak mendapatkan hak-hak tersebut. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh lembaga riset *Institute for Demographic and Poverty Studies (IDEAS)* dan GREAT Edunesia Dompot Dhuafa pada tahun 2024 yang menunjukkan bahwa sebagian besar gaji dari tenaga pendidik di seluruh Indonesia, khususnya guru honorer, masih di bawah Upah Minimum Kabupaten-Kota (UMK). Ketidaksetaraan finansial ini tidak hanya mereduksi martabat profesi, tetapi juga berpotensi mengancam kualitas pendidikan nasional secara keseluruhan. Oleh karena hal tersebut, penting untuk memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidik di Indonesia, agar gelar profesi mulia yang didapat benar-benar sejalan dengan kehidupan mereka.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas terkait kesenjangan kesejahteraan, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Doni dan Janata (2024) mengatakan bahwa secara luas kesenjangan kesejahteraan guru secara signifikan terdampak oleh sertifikasi guru. Menyoroti pandangan Islam terhadap kesejahteraan guru, Rusli (2025) memaparkan bahwa dalam QS. Al-Jasiyah:22, Allah mengingatkan kita bahwa kontribusi dan jerih payah guru honorer dalam mengajar seharusnya dihargai secara layak, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas guru honorer menerima gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Dan penelitian yang dilakukan oleh Sandi & Yani (2022) di SMAN 2 Woha menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara kinerja guru ASN dengan guru Non-ASN. Namun, belum banyak penelitian yang mengaitkan bahwa kesejahteraan seorang tenaga itu penting bukan hanya sekadar memuliakannya saja. Dan hal tersebut tidak sesuai dengan stigma masyarakat yang memuliakan seorang tenaga pendidik hingga mendapatkan titel ‘profesi mulia’, karena pada kenyatannya tenaga pendidik banyak yang merasakan kesenjangan. Oleh karena hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan urgensi kesejahteraan seorang guru dengan mengidentifikasi dari pandangan Islam mengenai profesi tenaga pendidik dan solusi yang bisa diimplementasikan masyarakat untuk memuliakan tenaga pendidik.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penelitian ini berusaha mengungkap bagaimana kualitas kesejahteraan di Indonesia terhadap tenaga pendidik, mengapa guru honorer tidak mendapatkan hak-hak yang sesuai dan adil dengan beban kerja yang mereka perjuangkan, bagaimana pandangan Islam terhadap kesejahteraan guru/tenaga pendidik, serta apa solusi yang dapat dilakukan oleh masyarakat Indonesia untuk mensejahterakan pendidik Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam terkait kualitas kesejahteraan tenaga pendidik di Indonesia, terutama pada tenaga pendidik non-ASN yang belum benar-benar mendapatkan hak sesuai dengan kewajibannya, terkhusus pandangan Islam terkait hal tersebut, dan solusi untuk

mensejahterakan pendidik yang mampu diimplementasikan oleh seluruh masyarakat Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review*. Penelitian dengan menggunakan metode ini bertujuan untuk menganalisis data dan informasi yang relevan dari berbagai sumber seperti jurnal, artikel, dan berita. Berdasarkan rumusan masalah yang dikaji berupa pertanyaan eksplorasi, sehingga data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah berbentuk deskriptif. Penelitian ini memiliki data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari berbagai jurnal yang kemudian didukung oleh data sekunder yang bersumber dari artikel dan berita terkait rumusan masalah. Peneliti mengumpulkan data-data dari jurnal, artikel, dan berita dengan menggunakan kata kunci kesejahteraan tenaga pendidik, dan stigma profesi mulia yang muncul pada masyarakat Indonesia. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha memahami bagaimana kualitas kesejahteraan tenaga pendidik di Indonesia, dan pandangan Islam mengenai hal tersebut.

1. Identifikasi

Dalam tahapan identifikasi menentukan artikel yang sesuai dengan pembahasan yang dijadikan topik melalui pencarian kata kunci tertentu. Identifikasi artikel yang sesuai dengan kata kunci dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Daftar Kata Kunci Pencarian Artikel

| Daftar Kata Kunci Pencarian Artikel | |
|--|---|
| <i>Database</i> | <i>Keywords</i> |
| Google Scholar | <ul style="list-style-type: none"> ● Kesejahteraan tenaga pendidik di Indonesia ● Kesejahteraan tenaga pendidik menurut pandangan Islam ● Pengaruh kesejahteraan tenaga pendidik terhadap pendidikan |

2. Screening

Setelah menemukan database yang akan dijadikan sebagai sumber rujukan, kemudian dilakukan penyaringan berdasarkan kriteria inklusi (literatur yang relevan), dan eksklusi (literatur yang kurang relevan).

Tabel 2
Daftar Kriteria Inklusi dan Eksklusi Artikel

| Daftar Kata Kunci Pencarian Artikel |
|--|
|--|

| Inklusi | Eksklusi |
|---|---|
| Artikel jurnal yang dipublikasikan dalam 5 tahun terakhir (2020 – 2025). Artikel berita yang membahas stigma masyarakat terhadap guru. | Artikel jurnal yang tidak dipublikasikan dalam 5 tahun terakhir (2020 – 2025). Artikel yang tidak terkait dengan kesejahteraan tenaga pendidik dan pandangan dalam Islam mengenai permasalahan tersebut. |

Selanjutnya dilakukan penyaringan judul dan abstrak berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan dengan memetakan artikel-artikel yang memiliki relevansi sesuai dengan topik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel berikut menunjukkan beberapa artikel yang telah dikumpulkan dan dianalisis penulis agar sesuai dengan kriteria inklusi untuk memperoleh pembahasan mengenai masalah kesejahteraan tenaga pendidik di Indonesia;

Tabel 3
Analisis Literatur

| No. | Penulis | Jurnal | Judul | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|--|---|
| 1. | Ahmad Sandi, Ahmad Yani | JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 11- 14, 2022. | Analisis Perbandingan Kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima | Penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja Guru PNS dengan Guru Non PNS pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima. Hal yang membedakan hanyalah status, gaji serta pengambilan keputusan |
| 2. | Affandi Rahman Asmoro Rahayu, Ida Rindaningsih | Mamen: Jurnal Manajemen, 4(1), 29-40, 2025. | Peran Kompensasi terhadap Motivasi dalam Menjaga Kinerja Guru Tidak Tetap di Lembaga | Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja para guru yang tidak tetap. Faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja juga pada gilirannya dapat |

| | | | | |
|----|--|---|---|--|
| | | | Sekolah: Literature Review. | berdampak pada kinerja guru. |
| 3. | Ummi Kalsu, Sesi Armela | Educandumedia: Jurnal Ilmu pendidikan dan kependidikan, 2(2), 9-17, 2023. | Perspektif Guru Honorer Pada Penerimaan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja. | Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan di SMA Kabupaten Lebong menyatakan bahwa penerimaan kompensasi pada tenaga honorer merupakan salah satu cara untuk menumbuhkan motivasi kerja tenaga honorer. |
| 4. | Ahmad Doni, Ade Dwi Putra Janata | In Vocational Education National Seminar (VENS) (Vol. 3, No. 1), 2024. | Systematic Literature Review: Dampak Sertifikasi Guru terhadap Kesejahteraan dan Pengembangan Profesional. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru berdampak positif terhadap kesejahteraan, kompetensi profesional dan kemampuan manajerial guru, terutama melalui tunjangan profesi. |
| 5. | Anwar Dhobith | Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 7(1), 44–62, 2024. | Analisis Kebijakan Gaji Guru Honorer Terhadap Kesejahteraan Hidup Guru Honorer di Indonesia. | Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kesejahteraan akan berpengaruh pada kualitas pendidikan, jika kesejahteraannya tidak terpenuhi dengan baik, maka kemungkinan seorang guru akan sulit mengajar dengan optimal karena motivasi dalam mengajar dan sikap loyalitas terhadap sekolah akan terganggu. |
| 6. | Nabila Rahma Aulia, Embun Luthfi Shodiqoh, Sania Putri Cahyaningrum | Basa Journal of Language & Literature, 3(1), 26–31, 2023. | Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pentingnya kesejahteraan guru adalah untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | | | | Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah melalui program kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru yang perlu diperhatikan adalah kesejahteraan guru honorer. |
| 7. | Ummi Kulsum | Journal on Education, 06(01), 8894–8912, 2023. | Peran Pemerintah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Tidak Tetap. | Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa guru mengalami keresahan karena kesejahteraan belum menyentuh Pasal 14 Undang-Undang nomor 14 Tahun 2025 yang dikarenakan oleh peran pemerintah yang tidak tetap, misal proses cukup lama untuk penetapan rancangan Peraturan Walikota Tentang Penetapan Penghasilan yang layak untuk Pemberian Gaji Guru. |
| 8. | Riska Oktafiana, Fathiyani, Musdalifah | Jurnal Mappesona, 3(3), 2020. | Kebijakan kesejahteraan guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan. | Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kesejahteraan guru dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, oleh karena itu pemerintah perlu memerhatikan kesejahteraan guru terutama guru honorer yang seringkali tidak mendapat kehidupan yang layak. |
| 9. | Chandra Rusli | Jurnal Pendidikan Dasar, Menengah & Kejuruan, 1(3), 10-17, 2025. | Kesejahteraan Guru Honorer dalam Pandangan Islam. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan tenaga pendidik perlu diperhatikan secara |

| | | | | |
|-----|--|---|---|---|
| | | | | serius dan memerlukan kontribusi dari berbagai pihak, baik dari masyarakat, pemerintah, maupun lembaga Pendidikan supaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi guru honorer. |
| 10. | Maliki Alfajr Davin Chandra Saputra, Shevylia Cahya Ayu Saputri, Dhean Bimantara | Al-Mikraj Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584), 4(1), 796-805, 2023. | Hak Gaji Guru Honorer Berdasarkan Aspek Keadilan dan HAM. | Penelitian menjelaskan bahwa gaji yang diberikan kepada guru honorer masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan. Meskipun porsi kerja mereka hamper setara dengan guru yang sudah berstatus PNS, para guru honorer belum mendapatkan haknya secara layak. Hal itu tidak sesuai dengan Pasal 28A yang mengemukakan prinsip bahwa "Setiap individu berhak atas kehidupan yang bermartabat." |

Kesejahteraan Tenaga Pendidik di Indonesia

Kesejahteraan merupakan hal krusial dalam keberlangsungan hidup seseorang karena memiliki banyak faktor pemengaruh. Pada tenaga pendidik di Indonesia sendiri kesejahteraan menunjukkan kondisi yang kompleks. Dari sisi material sendiri kesejahteraan masih menunjukkan kondisi yang timpang. Guru berstatus ASN memperoleh gaji dan tunjangan yang relatif stabil, termasuk tunjangan sertifikasi bagi yang telah memenuhi syarat. Akan tetapi, tenaga pendidik non-ASN masih banyak yang berada dalam posisi rentan secara finansial karena 74%-nya berpenghasilan di bawah Rp2 juta/bulan, bahkan ada yang di bawah Rp500 ribu (diambil dari survei IDEAS pada Mei 2024). Padahal Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya Pasal 14, telah menjamin hak guru atas penghasilan yang layak. Hal ini tentu

memicu banyak pendapat dan keresahan yang memang sudah seharusnya karena material merupakan komponen penting penunjang kehidupan. Namun, sejalan dengan stigma atau pandangan adat tentang tenaga pendidik, banyak kecaman kepada tenaga pendidik yang menuntut hak materialnya atau menjadikan profesi tersebut sebagai sumber utama penghasilan. Masyarakat seringkali menyalahartikan kesejahteraan hanya tentang memuliakan dan menghormati.

Kesejahteraan dalam bentuk intelektual dan profesionalisme tenaga pendidik yang tidak merata dapat dibuktikan dengan kebijakan sertifikasi yang belum merata di seluruh wilayah Indonesia, hanya 65% dari seluruh tenaga pendidik di Indonesia yang sudah mendapatkan pengakuan sebagai guru profesional. “Sertifikasi guru adalah proses yang bertujuan meningkatkan profesionalisme, kompetensi, dan kesejahteraan guru melalui pengakuan formal terhadap status profesional mereka.” (Doni dan Janata, 2024). Sertifikasi tenaga pendidik dianggap penting karena dapat menjamin tunjangan dan menaikkan status sosial terhadap tenaga pendidik, sehingga setidaknya tenaga pendidik sudah mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan. Kesejahteraan seorang tenaga pendidik dalam pemahaman intelektual perlu diperhatikan untuk mendorong peningkatan mutu pendidikan. Dalam penelitian yang berjudul “Systematic Literature Review: Dampak Sertifikasi Guru terhadap Kesejahteraan dan Pengembangan Profesional” (Doni dan Janata, 2024) mencantumkan berbagai pengaruh sertifikasi akan peningkatan kesejahteraan guru, yaitu sertifikasi mampu meningkatkan kinerja seorang tenaga pendidik karena dianggap lebih mampu untuk menerapkan pembelajaran yang inovatif menggunakan teknologi, sertifikasi dapat menunjukkan dampak secara signifikan jika ada pelatihan keberlanjutan dan motivasi intrinsik untuk berprestasi, dan motivasi finansial menjadi alasan utama tenaga pendidik untuk melaksanakan sertifikasi sehingga kualitas pembelajaran pun beresiko tidak seimbang. Oleh karenanya, sertifikasi penting untuk memberikan dampak finansial namun hal tersebut perlu dibersamai dengan pengembangan profesional seorang tenaga pendidik terhadap aspek juga teknis pembelajaran dan pengelolaan kelas. Peran utama yang bisa dilakukan pemerintah adalah memastikan pelaksanaan sertifikasi dapat terlaksana secara optimal setidaknya dengan pengawasan pelaksanaan program dan pemerataan kebijakan sertifikasi.

Kesenjangan di antara tenaga pendidik diperparah oleh faktor wilayah penugasan. Tenaga pendidik di daerah perkotaan lebih mudah mendapatkan akses pada fasilitas pendidikan, pelatihan, serta sarana teknologi yang menunjang kegiatan belajar mengajar. Sebaliknya, guru di pelosok harus menghadapi keterbatasan infrastruktur, akses transportasi yang sulit, serta beban biaya hidup yang tidak sebanding dengan pendapatan yang diterima. Perbedaan ini memperlebar jurang kesejahteraan, sehingga menimbulkan ketidakadilan antar tenaga pendidik yang sama-sama berperan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Selain faktor material, kesejahteraan mental juga seharusnya menjadi perhatian

penting bagi pemerintah maupun masyarakat. Tenaga pendidik selalu dihadapkan dengan beban administrasi dan moral yang tinggi, tekanan untuk mencapai target kurikulum, dan masih harus memenuhi ekspektasi orang tua peserta didik yang seringkali tidak sejalan dengan dukungan yang mereka diberikan. Tekanan-tekanan semacam ini menimbulkan stres kerja sehingga guru yang tidak memperoleh lingkungan kerja yang kondusif akan rentan mengalami kelelahan emosional, sekalipun telah terpenuhi hak material dan mendapat tunjangan tertentu.

Dampak dari kondisi kesejahteraan yang belum merata ini terlihat nyata terhadap kualitas pendidikan. Guru yang berada dalam kondisi material terbatas cenderung mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan hidup dasar, sehingga fokus mereka dalam melaksanakan pembelajaran berkurang. Tekanan mental yang berkepanjangan juga dapat menurunkan motivasi, fokus, kreativitas, dan kualitas interaksi dengan peserta didik. Sebaliknya, guru yang memperoleh kesejahteraan layak, baik secara finansial maupun psikologis, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum, serta berperan aktif dalam menciptakan pembelajaran yang bermakna. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan guru secara menyeluruh merupakan prasyarat utama bagi peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Kesenjangan Upah dan Intensitas Kerja Tenaga Non-ASN

Di Indonesia, tenaga pendidik dibedakan menjadi dua jenis, yaitu tenaga pendidik Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga pendidik Non-Aparatur Sipil Negara (Non-ASN). Kedua jenis ini memiliki persamaan dan perbedaan yang mendasar. Tenaga Pendidik Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan tenaga pendidik tetap yang diangkat oleh pemerintah dan telah melewati beberapa tahapan seleksi, mulai dari seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar (SKD), seleksi kompetensi bidang (SKB) dan lain sebagainya. Seleksi bagi tenaga Aparatur Sipil Negara (ASN) diselenggarakan oleh pemerintah dan dasar penyelenggaraan seluruh tahapan seleksi ASN diatur oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Aparatur Sipil Negara. Karena memiliki landasan hukum yang jelas dan kuat, menyebabkan status kepegawaian dari tenaga pendidik ASN terjamin hingga masa pensiun.

Sedangkan tenaga pendidik Non-ASN atau umumnya dikenal sebagai tenaga pendidik honorer merupakan seorang tenaga pendidik tidak tetap yang diangkat berdasarkan kebutuhan internal sekolah, sehingga alur seleksi beserta waktu penyelenggaraannya disesuaikan berdasarkan sekolah yang akan merekrut. Status dan kesejahteraan tenaga pendidik Non-ASN tidak terjamin karena belum memiliki payung hukum yang kuat dan khusus yang mengatur tenaga pendidik Non-ASN. Karena hal tersebut, menyebabkan gaji, tunjangan, hingga masa bekerja dari tenaga pendidik Non-ASN bersifat tidak pasti. Ketidakterjaminan status dan upah atau kompensasi tenaga Non-ASN menjadi masalah serius bagi dunia pendidikan di Indonesia. Agustina dkk. (2022) menyebutkan bahwa sistem kompensasi yang tidak baik akan mengakibatkan ketidakefektifan pembelajaran di sekolah. Secara logis, ketidakseimbangan antara beban kerja dan upah yang diterima akan secara langsung menurunkan motivasi dan kinerja dari tenaga pendidik.

Realitas ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh lembaga riset Institute for Demographic and Poverty Studies (IDEAS) dan GREAT Edunesia Dompot Dhuafa pada tahun 2024 menunjukkan bahwa sebagian besar gaji dari tenaga pendidik masih di bawah Upah Minimum Kabupaten-Kota (UMK), yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka emban. Berikut pokok permasalahan yang diambil:

1. Beban Kerja Tenaga Non-ASN

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 52 ayat (1), disebutkan bahwa tugas-tugas pokok dari tenaga pendidik (baik tenaga pendidik ASN maupun Non-ASN) diantaranya:

- a. Merencanakan pembelajaran;
- b. Melaksanakan pembelajaran;
- c. Mengevaluasi hasil pembelajaran;
- d. Membimbing dan melatih peserta didik; serta
- e. Melaksanakan tugas tambahan (misalnya menjadi wali kelas, pembimbing kegiatan ekstrakurikuler, dan lain sebagainya).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah (Permendikdasmen) Nomor 11 Tahun 2025, tenaga pendidik Non-ASN atau honorer memiliki beban kerja yang sama dengan tenaga pendidik ASN yaitu 37 jam 30 menit perminggunya. Selain beban kerja yang harus dipenuhi, tenaga pendidik ASN dan Non-ASN harus memenuhi Jam Tatap Muka (JTM) di kelas minimal 24 jam pelajaran per minggu.

Berbeda dengan tenaga pendidik ASN bersertifikasi yang lebih terjamin dalam pemenuhan Jam Tatap Muka (JTM)-nya, tenaga pendidik Non-ASN yang belum tersertifikasi seringkali kesulitan dalam mencapai minimal 24 Jam Tatap Muka (JTM) murni di satu sekolah. Hal ini disebabkan kebijakan prioritas jam mengajar bagi guru ASN atau keterbatasan rombongan belajar dalam satu sekolah tersebut. Untuk memenuhi ketentuan JTM tersebut, tenaga pendidik honorer harus mengambil tugas tambahan (seperti menjadi wali kelas, pembimbing kegiatan ekstrakurikuler dan lain sebagainya) yang kemudian dikonversi sebagai ekuivalensi Jam Tatap Muka (JTM) sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan. Atau bisa dengan cara mengajar ke sekolah lain yang kekurangan tenaga pendidik.

Dari penjelasan tersebut, baik beban kerja maupun tugas-tugas pokok dari tenaga pendidik ASN dan Non-ASN tidak terlihat perbedaan yang signifikan. Yang membedakan adalah bagaimana pemenuhan Jam Tatap Muka (JTM) antara tenaga pendidik ASN dan Non-ASN, yang mana tenaga pendidik Non-ASN harus lebih berjuang agar Jam Tatap Muka (JTM) nya terpenuhi. Pemenuhan JTM ini bersifat penting bagi tenaga pendidik honorer karena akan menentukan kelayakan dalam penerimaan bantuan intensif dari pemerintah.

2. Ketidakjelasan Upah yang Didapat Tenaga Non-ASN

Salah satu payung hukum bagi tenaga pendidik Non-ASN adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam peraturan tersebut, dijelaskan bahwa kontrak kerja, upah dan tunjangan lain yang diterima oleh tenaga pendidik Non-ASN akan diserahkan kembali kepada pihak sekolah yang merekrutnya. Upah dari tenaga pendidik honorer umumnya diambil dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), menurut Peraturan Pendidikan Dasar dan Menengah (Permendikdasmen) Nomor 8 Tahun 2025, anggaran bagi tenaga Non-

ASN/honorar di sekolah negeri adalah paling banyak 20% dari total dana BOS yang diterima. Apabila dalam suatu sekolah memiliki banyak tenaga honorar, dan penganggaran dana BOS bagi tenaga honorar adalah sebanyak 20%, maka bisa dibayangkan jika upah yang diterima oleh setiap tenaga pendidik honorar akan sangat kecil dan kemungkinan akan kurang dari batas bawah Upah Minimum Kabupaten-Kota (UMK).

Upah yang diterima oleh tenaga pendidik Non-ASN sangat fluktuatif dan tidak pasti akan terjadi kenaikan upah atau tidak, karena upah dari tenaga pendidik Non-ASN bergantung pada dana BOS, dan dana BOS tersebut bergantung pada jumlah siswa di sekolahnya sehingga apabila jumlah siswa dalam sekolah tersebut sedikit, maka dana BOS yang diterima pun akan sedikit, begitu pun sebaliknya.

Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah (Permendikdasmen) Nomor 11 Tahun 2025 menetapkan bahwa tenaga pendidik Non-ASN termasuk tenaga pendidik yang wajib memenuhi beban kerja, tugas-tugas pokok serta minimal Jam Tatap Muka (JTM) yang sama dengan tenaga pendidik ASN, tetapi dalam peraturan tersebut tidak dicantumkan kesejahteraan yang akan tenaga pendidik Non-ASN dapatkan. Secara tersirat, peraturan tersebut menjelaskan bahwa pemerintah akan lepas tangan dan mengembalikan kesejahteraan (mulai dari upah, kontrak kerja serta tunjangan lain) tenaga pendidik Non-ASN kepada pihak sekolah yang merekrutnya. Hal seperti ini menciptakan kesenjangan kesejahteraan yang diterima serta ketidakadilan karena baik tenaga pendidik ASN maupun Non-ASN memikul tanggung jawab atau beban yang sama. Ini seperti tenaga pendidik Non-ASN diakui keberadaannya dan dituntut untuk memenuhi tanggung jawabnya, tetapi hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan diabaikan.

Pandangan Islam Terhadap Kesejahteraan Pendidik

Sebagai manusia, kita memiliki kewajiban untuk beribadah kepada Allah Swt. dan menjadi khalifah di muka bumi. Selain itu, kita memiliki kewajiban lain yang dilaksanakan untuk memenuhi keberlangsungan hidup kita selama di dunia, yaitu mencari nafkah. Dalam sebuah hadits, disebutkan bahwa “Dari Rasulullah saw., ia bersabda, “Dari sekian dosa terdapat jenis dosa yang tidak dapat ditebus kecuali dengan pertimbangan untuk mencari penghidupan (keluarga)”” (HR At-Thabarani, Abu Nu’aim, dan Al-Khatib). Dengan demikian, Islam menganjurkan umatnya untuk mencari penghidupan untuk mencapai keberlangsungan hidup. Salah satu cara untuk mencapai keberlangsungan hidup tersebut adalah dengan bekerja sebagai seorang tenaga didik. Agama Islam memandang pekerjaan ini sebagai profesi yang mulia dikarenakan tenaga pendidik merupakan peran yang memiliki tanggung jawab besar dalam mendidik dan membimbing peserta didiknya untuk memahami ilmu pengetahuan yang dipelajari dan menanamkan karakter serta moral. Namun, dalam realitanya, tenaga pendidik khususnya yang berada di wilayah Indonesia tidak mendapatkan kesejahteraan merata yang semestinya mereka dapatkan. Padahal, dalam Al-Qur’an telah dijelaskan bahwa setiap individu berhak mendapat balasan yang sesuai dengan kewajiban yang telah dilakukan sebagaimana firman Allah Swt.:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلَتَجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍٰ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Allah menciptakan langit dan bumi dengan hak dan agar setiap jiwa

diberi balasan (setimpal) dengan apa yang diusahakan serta mereka tidak akan dizalimi.” (Q.S. Al-Jatsiyah · Ayat 22).

Dengan adanya permasalahan-permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya, Islam menganjurkan beberapa solusi sebagai berikut:

1. Penting bagi pemangku kebijakan untuk memastikan agar tenaga pendidik mendapatkan keadilan di tempat kerja

Memberikan upah di bawah standar yang semestinya termasuk dalam kategori memakan hak orang lain dengan cara yang tidak benar. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an, "...dan janganlah kamu makan harta sesamamu dengan jalan yang batil..." (QS. Al-Baqarah: 188).

2. Tidak menunda pemberian upah tenaga pendidik

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ
بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: *Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah saw bersabda, "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya."*

Solusi yang Perlu Diterapkan Agar Kesejahteraan Tenaga Pendidik Sesuai dengan Titelnya yaitu ‘Profesi Mulia’

Setelah memahami akar permasalahan, dapat dilakukan sejumlah upaya oleh komponen-komponen yang ada di lingkungan Indonesia, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat agar kesejahteraan tenaga pendidik menjadi setara dan hak-hak mereka masing-masing terpenuhi secara layak.

1. Solusi Materi

- a. Pengadaan pelatihan tanpa biaya

Tenaga pendidik non-ASN terutama di daerah terpencil belum mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan profesional dikarenakan keterbatasan biaya dan akses yang kurang memadai. Sehingga pemerintah perlu melakukan upaya untuk pengadaan program pelatihan tanpa biaya yang merata supaya kompetensi tenaga pendidik semakin meningkat dan setara.

- b. Program intensif untuk tenaga pendidik yang sedang melakukan inovasi pembelajaran

Seiring berkembangnya zaman, berbagai inovasi dilakukan untuk menyelaraskan gaya belajar peserta didik. Sehingga, proses pembelajaran yang dilakukan diharapkan mampu meningkatkan mutu peserta didik di Indonesia. Untuk itu, perlu upaya program insentif kepada tenaga pendidik yang melakukan inovasi pembelajaran, diantaranya dengan pemberian tunjangan khusus maupun beasiswa untuk melanjutkan pendidikan. Melalui program ini, diharapkan semakin banyak tenaga pendidik yang melakukan inovasi demi

peningkatan mutu pembelajaran di masa depan.

2. Solusi Teknis

a. Percepat proses konversi guru honorer jadi pegawai tetap/PPPK

Melakukan pengabdian dalam waktu lama tidak berarti bahwa tenaga pendidik non-ASN telah mendapatkan hak dan status yang layak. Melalui proses konversi tenaga pendidik non-ASN menjadi pegawai tetap yang lebih cepat, pemerintah tidak hanya menyuguhkan kepastian karir, tapi juga pemberian upah yang layak serta tunjangan yang pasti. Sehingga, terlihat bahwa pemerintah menghargai dedikasi tenaga pendidik dalam mencapai pencerdasan bangsa.

b. Terapkan aturan upah minimum untuk sekolah swasta

Meskipun memiliki beban dan tanggung jawab yang sama dengan tenaga pendidik di sekolah negeri, guru-guru di sekolah swasta masih banyak yang mendapatkan upah jauh dibawah standar kebutuhan hidup layak. Sehingga, pemberlakuan aturan upah minimum dapat dijadikan acuan untuk sekolah swasta dalam menetapkan gaji bagi para tenaga pendidiknya.

c. Buka akses sertifikasi dan tunjangan profesi lebih luas

Dengan memperluas akses dan mempermudah proses sertifikasi, para tenaga pendidik akan terdorong untuk terus meningkatkan kompetensinya, sekaligus membuka kesempatan bagi tenaga pendidik non-ASN untuk mendapatkan kesejahteraan yang lebih layak.

d. Membuat sistem transparansi dana sekolah

Tenaga pendidik yang bekerja dibawah kebijakan sekolah perlu mengetahui pengelolaan upah mereka. Apabila terjadi pemotongan upah, mereka perlu mengetahui dana tersebut dialokasikan untuk apa. Sehingga, sistem transparansi dana sekolah perlu diberlakukan agar gaji dari tenaga pendidik tidak disalahgunakan.

3. Solusi Moral

a. Pemberian penghargaan sosial

Penghargaan sosial perlu diberi supaya tenaga pendidik merasa diapresiasi dan diakui dedikasikannya. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian nominasi guru teladan, publikasi prestasi tenaga pendidik melalui media sosial, dan sebagainya.

b. Membangun etos kerja yang seimbang

Selama ini, banyak tenaga pendidik yang terbebani dengan tuntutan administrasi, target kurikulum, dan target sosial di luar kelas sehingga kehidupan pribadi menjadi tidak seimbang dengan pekerjaan. Sehingga, penyeimbangan etos kerja perlu dilakukan supaya tenaga pendidik mendapat hak yang layak diluar keikhlasan mereka dalam melakukan pekerjaan.

KESIMPULAN

Tenaga pendidik yang dianggap 'profesi mulia' ternyata tidak mendapat kemuliaan sesuai julukannya. Kesejahteraan tenaga pendidik yang masih harus susah payah diperjuangkan, terhambatnya perjuangan karena banyaknya proses rumit, dan kesenjangan-kesenjangan yang tercermin dari material maupun beban pekerjaan dari para

tenaga pendidik yang sama-sama memiliki visi mencerdaskan anak bangsa. Ketimpangan yang akhirnya terjadi sebab pengkotakan wilayah, rumitnya sertifikasi, dan kondisi atau adat istiadat daripada masyarakat menjadi faktor penentu performa para tenaga pendidik. Sehingga sebagai ruang lingkup terdekat dari para tenaga pendidik, masyarakat harus menjadi pionir yang memperjuangkan kesejahteraan tenaga pendidik, dimulai dari hal-hal yang non material bahkan jika bisa ikut memperjuangkan hak-hak material tenaga pendidik yang terhambat atau bahkan sedari awal memang sudah tidak sesuai hak atau beban kerjanya.

Islam sendiri memandang kesejahteraan tenaga pendidik sebagai suatu hal yang penting, karena setiap individu yang telah menunaikan kewajibannya berhak mendapatkan balasan yang setimpal. Hal ini juga berlaku untuk tenaga pendidik yang telah bertanggung jawab untuk memberikan ilmu pengetahuan dan moral kepada peserta didiknya. Untuk memenuhi hak bagi tenaga pendidik, maka penting bagi pemangku kebijakan untuk memastikan agar tenaga pendidik mendapatkan keadilan di tempat kerja, serta tidak menunda pemberian upah tenaga pendidik.

Upaya yang dapat dilakukan terbagi menjadi solusi materi, teknis, dan moral. Solusi materi diberikan dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi tenaga pendidik, seperti pengadaan pelatihan tanpa biaya terkhusus bagi tenaga pendidik non-ASN, dan program intensif untuk tenaga pendidik yang sedang melakukan inovasi pembelajaran. Solusi teknis dapat berupa percepatan proses konversi guru honorer menjadi pegawai tetap/PPPK, penerapan aturan upah minimum untuk sekolah swasta, pembukaan akses sertifikasi dan tunjangan profesi lebih luas, serta pembuatan sistem transparansi dana sekolah. Solusi moral dilakukan untuk menunjang kesejahteraan psikologis tenaga pendidik, dapat dilaksanakan dengan upaya seperti pemberian penghargaan sosial dan pembangunan etos kerja yang seimbang. Dari solusi-solusi yang diberikan, maka perlu adanya kontribusi dari setiap komponen yaitu pemerintah, lembaga pendidikan, bahkan masyarakat yang harus turut andil untuk bersama-sama mengupayakan kesejahteraan bagi tenaga pendidik di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, S., Stella Tania, R., Putri, A., Prayoga Jaya Mahendra, J., & Hakim, L. (2022). Paradigma Pemerintah Terhadap Upah Guru Honorer Dalam Persepektif Hukum. *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, 11(4), 308–318. Retrieved from <https://journal.unigres.ac.id/index.php/JurnalProHukum/article/view/2076>
- Aulia, N. R., Shodiqoh, E. L., & Sania Putri Cahyaningrum. (2023). Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *BASA Journal of Language & Literature*, 3(1), 26–31. <https://doi.org/10.33474/basa.v3i1.19706>
- Dhobith, A. (2024). Analisis Kebijakan Gaji Guru Honorer Terhadap

Kesejahteraan Hidup Guru Honorer di Indonesia. *PARAMUROBI: JURNAL PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*, 7(1), 44–62.
<https://doi.org/10.32699/paramurobi.v7i1.6609>

- Doni, A., & Janata, A. D. P. (2024, December). Systematic Literature Review: Dampak Sertifikasi Guru terhadap Kesejahteraan dan Pengembangan Profesional. In *Vocational Education National Seminar (VENS)* (Vol. 3, No. 1).
- Dynika, I. R. (2024). Konsep kesejahteraan melalui produksi Islam. *Maliki Interdisciplinary Journal*, 2(12), 503-509.
- Hania, H. (2025, 5 September). Nasaruddin Umar Klarifikasi Pernyataan Kontroversial dan Tegaskan Guru Sebagai Profesi Mulia yang Didukung Pemerintah. Tentang Guru. Diakses pada 23 September 2025, dari <https://www.tentangguru.com>
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H. H., Naibaho, H. S. D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(1), 227–235. <https://doi.org/10.61579/future.v3i1.277>
- Kalsum, U., & Armela, S. (2023). Perspektif Guru Honorer Pada Penerimaan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja. *Educandumedia: Jurnal Ilmu pendidikan dan kependidikan*, 2(2), 9-17.
- Kulsum, U. (2023). Peran Pemerintah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Tidak Tetap. *Journal on Education*, 06(01), 8894–8912. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/4374%0Ahttps://jonedu.org/index.php/joe/article/download/4374/3569>
- Nugroho, S. (2019, 24 September). Berhenti menyematkan guru profesi mulia, membongkar retorika, dan menggugat keadilan. *Telusur*. Diakses pada 23 September 2025, dari <https://telusur.id/detail/berhenti-menyematkan-guru-profesi-mulia-membongkar-retorika-dan-menggugat-keadilan/>
- Nuswantari, P. P., & Izzati, U. A. (2025). Systematic Literature Review: Kesejahteraan Subjektif pada Guru. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(1), 149-159.
- Oktafiana, R., Fathiyani, F., & Musdalifah, M. (2020). Kebijakan kesejahteraan guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan. *Jurnal Mappesona*, 3(3).
- Pitriyani, A., Sanda, Y., Remi, S. N., Yesepa, Y., & Mulawarman, W. G. (2022). Sistem kompensasi dalam menjamin kesejahteraan guru honorer di sekolah menengah pertama negeri. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4004-4015.
- Profesi Mulia yang Wajib Dihargai dengan Kesejahteraan Layak adalah Guru. *Aljihadulchakim*. (2025, 27 September). Diakses pada 1 Oktober 2025, dari <https://aljihadulchakim.sch.id>
- Rahayu, A. R. A., & Rindaningsih, I. (2025). Peran Kompensasi terhadap Motivasi dalam Menjaga Kinerja Guru Tidak Tetap di Lembaga Sekolah: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(1), 29-40.
- Rahmatul, D.A. (2025). Profesi Mulia Tak Seajar dengan Kesejahteraan. *Times Indonesia*. Diakses pada 23 September 2025, dari <https://timesindonesia.co.id>

- Ramadhan, A. Survei IDEAS: 74 Persen Guru Honorer Dibayar Lebih Kecil dari Upah Minimum Terendah di Indonesia. (2025, 22 Januari). Diakses pada 30 September 2025, dari <https://greateidonesia.id/post/berita/survei-ideas-74-persen-guru-honorer-dibayar-lebih-kecil-dari-upah-minimum-terendah-indonesia/2025/>
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- Rusli, C. (2025). Kesejahteraan Guru Honorer dalam Pandangan Islam. *Jurnal Pendidikan Dasar, Menengah & Kejuruan*, 1(3), 10-17
- Sandi, A., & Yani, A. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Guru PNS Dengan Guru Honorer Pada SMAN 2 Woha Kabupaten Bima. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 11-14.
- Satra, M. A. D. C., Saputri, S. C. A., & Bimantara, D. (2023). Hak Gaji Guru Honorer Berdasarkan Aspek Keadilan dan HAM. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora* (E-ISSN 2745-4584), 4(1), 796-805.
- Septyaningsi, D. (2021, Juli 2). Pandangan Masyarakat Terhadap Guru. *Kompas*. Diakses pada 23 September 2025, dari [Kompasiana.com](https://kompas.com).
- Yosal, C., & Sitabuana, T. H. (2022). Payung Hukum Terhadap Asas Keadilan Upah Tenaga Kerja Guru Honorer. *Jurnal Hukum Adigama*, 5(1), 1776-1798.
- Yosiana, S., & Suci, M. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan burnout serta dampaknya terhadap turnover intention guru honorer sekolah dasar di kabupaten jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 186-195.