**SISTEM KOMPENSASI GURU HONORER MELALUI KANTIN SEHAT DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 3 LAMPUNG SELATAN**

**Selvia Rani Rahayu1, Idiyawati2, Sahrizal3, Nurul Hidayati Murtafiah4**

1Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

2Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

3Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

4Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

***Abstract:*** *This study aims to photograph the compensation system for honorary teachers at an Islamic Elementary School 3, South Lampung. By adopting a qualitative approach, data was collected through the distribution of questionnaires aimed at exploring the perceptions of honorary teachers with regard to the compensation system implemented in their place of work. compensation system by honorary teachers. The overall compensation system applied to honorary teachers has not met the expectations of honorary teachers. Based on research from the Department of National Education's services development center, there are around 640 elementary schools that already have canteens. However, there are still around 60% of schools in Lampung province that already have canteens but do not meet health requirements. Therefore, improving the honorary teacher compensation system through managing healthy canteens and providing sales facilities in the canteen so that the compensation received is sufficient to support teacher effectiveness and productivity in teaching.*

***Keywords:*** *honorary teacher, compensation system, Madrasah Ibtidaiyah*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk memotret sistem kompensasi guru honorer di sebuah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Lampung Selatan. Dengan mengadopsi pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran angket yang ditujukan untuk menggali persepsi para guru honorer sekaitan dengan sistem kompensasi yang diterapkan di tempat mereka bekerja, Hasil analisis statistik deskriptif dari data yang terkumpul menunjukan bahwa hanya indikator lingkungan kerja yang dipersepsi cukup baik sebagai bagian dari sistem kompensasi oleh para guru honorer. Keseluruhan sistem kompensasi yang diterapkan bagi para guru honorer belum sesuai dengan ekspektasi para guru honorer. Berdasarkan penelitian pusat pengembanagn jasamani Depdiknas ada sekitar 640 SD yang sudah memiliki kantin. Akan tetapi masih sekitar 60% dari sekolah di provinsi lampung ini yang sudah memiliki kantin namun belum memenuhi syarat kesehatan. Oleh karena itu, memperbaiki system kompensasi guru honor melalui pengelolahan kantin sehat dan memberikan fasilitas dalam penjualan di kantin sehingga kompensasi yang diterima cukup memadai untuk menunjang efektivitas dan produktivitas guru dalam mengajar.

**Kata kunci:** guru honorer, sistem kompensasi, Madrasah Ibtidaiyah

**PENDAHULUAN**

Kebijakan mengenai kesejahteraan guru menjadi salah satu hal yang seringkali diperbincangkan di Indonesia. Sebagai sebuah profesi, menjadi guru diyakini sebagai mata pencaharian yang secara sosial budaya terhormat dan secara ekonomi mencukupi kebutuhan dasar sehari-hari. Namun demikian, hal tersebut nampaknya belum dirasakan oleh para guru yang masih memiliki status sebagai guru honorer. Nasib guru honorer terus menjadi topik perbincangan saat ini, guru honorer seakan tidak dianggap di negeri ini (Kompasiana.com, 4 Mei 2019). Menurut Ketua PB PGRI dalam berita *online* menyebutkan bahwa besaran gaji yang diterima oleh guru honorer dan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) jauh berbeda. Sebagai gambaran, guru PNS di Lampung bisa membawa pulang uang hingga Rp 8.000.000,00 per bulan, sedangkan nasib guru honorer tidak seberuntung guru PNS. Guru honorer, khususnya di MIN hanya menerima gaji rata-rata Rp 600.000,00 per bulan. Berdasarkan berita tersebut, pendapatan besar hanya dirasakan oleh guru PNS yang jumlahnya lebih sedikit dibandingkan guru honorer. Gaji pokok yang besar serta banyaknya tunjangan tidak dirasakan oleh mereka yang masih berstatus sebagai guru honorer karena sebagian besar gaji guru honorer tidak sebanding dengan pengabdiannya terutama yang mengajar di sekolah swasta yang tergantung pada uang sekolah yang dibayarkan siswa. Kenyataan seperti itulah yang membuat kesejahteraan guru masih dipertanyakan, karena untuk penghasilan pendidik swasta se-Indonesia masih banyak yang berada jauh di bawah UMR.

Kantin merupakan sebuah usaha yang menyediakan berbagai macam makanan dan minuman. Kantin memberikan pelayanan kepada siswa untuk saling ber interaksi berinteraksi. Namun. Masih banyak sekali sekolah-sekolah yang belum memenuhi syarat kantin sehat. Masih bnyak nya penjual yang menjual berbagai macam jenis makanan dan minuman yang tebuat dari pemanis dan pengawet buatan alah satu nya adalah bakso. Oleh karena itu, dibentuk lah kantin sehat yang memenuhi syarat dengan menjual makanan dan minuman home made dengan bahan sehat tanpa pengawet dan pewarna sintetis. Untuk menunjang kantin sehat, maka pihak sekolah memberdayakan tenaga honor untuk mengolah kantin selain untuk membantu menjsejahterakan guru honor, ini juga dapat memenuhi standar kantin sehat.

Selanjutnya, penulis melakukan studi wawancara kepada guru honor di MIN 3 Lampung Selatan. Sistem kompensasi yang diterima oleh guru honorer di MIN tersebut yaitu berdasarkan sistem kompensasi waktu. Dimana besaran kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu jam mengajar.

Mengenai sistem kompensasi yang diberikan di atur berdasarkan Surat Keputusan yang di tetapkan pihak Kemeneterian Agama. Besaran gaji yang di terima guru honor berdasarkan waktu mengajar yaitu Rp. 25.000,00 per jam mengajar. Sedangkan tidak tunjangan yang diterima oleh guru honorer . Selanjutnya untuk tunjangan transportasi tidak ada sedangkan sebagian guru honor memiliki jaraj tempuh yang jauh dari rumah untuk sampai ke sekolah.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis dari bukti serah terima gaji tenaga pendidik di MIN 3 LAMSEL tersebut pada tahun ajaran 2022-2023, diperoleh data gaji pokok guru honorer sebagai berikut.

**Rekapitulasi Data Gaji Pokok Guru Honorer Ajaran 2022-2023**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Keterangan** | **Jam mengajar per minggu** | **Jumlah gaji pokok per jam** | **Total** |
| 1. | Jumlah jam mengajarTertinggi | 24 jam | Rp 25.000,00 | Rp 600.000,00 |
| 2. | Jumlah jam mengajar terendah | 18 jam | Rp 25.000,00 | Rp 450.000,00 |

*Sumber: Bagian Bendahara di MIN 3 Lampung Selatan*

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa gaji pokok guru honorer per jam nya dibayar sebesar Rp 25.000,00. Rentang jam mengajar untuk satu bulan berkisar antara 18 jam sampai 24 jam mengajar. Jadi guru honorer di MIN tersebut berpenghasilan antara Rp 450.000,00 sampai Rp 600.000,00 setiap bulannya. Angka tersebut masih di bawah UMR yang ditetapkan di daerah tempat sekolah tersebut. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur, pada tahun 2022 UMR Lampung selatan yaitu sebesar Rp

2.659.506,00. Jika dilihat bahkan untuk peroleh gaji tertinggi yang di dapat oleh guru honorer masih jauh di bawah UMR. Dengan demikian, kompensasi yang diterima guru honorer masih rendah. Karena berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Kehadiran Undang- undang tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional yang berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan guru. Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian di salah satu MIN 3 Lampung Selatan dengan tujuan untuk mengetahui beragam kekurangan mengenai sistem kompensasi yang didapatkan guru honorer, serta strategi kepala sekolah dalam memberikan kompensasi melalui kantin sehat.

**METODE PENELITIAN**

**Desain Penelitian**

 Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan metode wawancara. Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi kompensasi yang diterima guru honor dan dampak dari pengelolaan kantin sehat yang terdapat di MIN 3 Lampung Selatan.

**Subyek Peneltian**

Subjek penelitian ini adalah guru-guru honor di MIN 3 Lampung Selatan, baik ang berperan sebagai pengolah kantin atau sebagai pengadaan aneka jajanan

**Instrument Penelitian**

 Instrument penelitian dalam penelitian ini adalah form wawancara, yang ditujukan bagi guru-guru honor yang mengelolah kantin baik sebagai pengelolah atau sebagai pengadaan aneka jajanan. Wawancara ini digunakan untuk mendapatkan informasi terkait dampak yang diterima guru honor melalui kantin sehat.

**PEMBAHASAN**

 Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil bahwa gambaran efektivitas sistem kompensasi guru honorer di MIN 3 Lampung Selatan masih berada pada kategori kurang efektif. Adapun gambaran hasil kompensasi guru

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Keterangan** | **Jam mengajar per minggu** | **Jumlah gaji pokok per jam** | **Total** |
| 1. | Jumlah jam mengajarTertinggi | 24 jam | Rp 25.000,00 | Rp 600.000,00 |
| 2. | Jumlah jam mengajar terendah | 18 jam | Rp 25.000,00 | Rp 450.000,00 |

Berdasarkan table di atas bahwa gaji yang diterima guru hanya berkisar antara Rp. 450.000,00 sampai dengan Rp. 600.000,00. Hal ini tidak mencukupi kebutuhan tenaga honor setiap bulannya. kurangnya kompensasi yang diberikan kepada guru telah menyebabkan sikap apatis dan moral yang rendah dalam pekerjaan mengajarnya sehingga pada akhirnya dapat mengakibatkan peran pekerjaan yang buruk dan perpindahan guru. Oleh karena itu, kepala sekolah memberikan kompensasi melalui kantin sehat yang didirikan dengan pengelolahan nya di serahkan sepenuhnya kepada guru honor.

Seperti yang diketahui, bahwa cara untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan salah satunya yaitu melalui perbaikan sistem kompensasi kepada guru. Hal itu sejalan dengan pendapat Idio (2018, dalam Emeya & Antiaobong, 2016) bahwa sistem kompensasi memfasilitasi guru secara efektif terhadap tanggung jawab mereka mendidik siswa sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu tujuan seseorang bekerja sebagai guru selain untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimilikinya, yaitu untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Seperti yang ditemukan dalam penelitian (Ehondor & Omoruyi, 2013), kurangnya kompensasi yang diberikan kepada guru telah menyebabkan sikap apatis dan moral yang rendah dalam pekerjaan mengajarnya sehingga pada akhirnya dapat mengakibatkan peran pekerjaan yang buruk dan perpindahan guru.

Setelah adanya kantin sehat, pendapatan guru honor memiliki peningkatan. Salah satu guru memberikan keterangan bahwa “ dengan adanya kantin sehat maka pendapatan guru honor meningkat, kisaran mendapatkan perbulan Rp.800.000,00 sampai dengan 1.000.000 hanya dari keuntungan kantin”. (Roaini, salah satu guru honor). Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat di lihat dengan adanya pengelolahan kantin sehat maka dapat meningkatkan pendapatan guru honor diluar jam mengajar. Guru honor dapat membuat olahan makanan yang sehat dan di titipkan di kantin dengan potongan 10% dari keuntungan yang diterima. Hasil dari potongan tersebut di gunakan untuk memperbaiki kantin. Kantin sehat memberikan dampak baik bagi guru MIN 3, dengan adanya kantin tersebut tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran akan tetapi meningkatkan pendapatan. Oleh karena itu, Kepala sekolah MIN 3 Neil Edwin, M.Pd memaparkan bahwa guru honor tidak memiliki tunjangan apapun selain gaji pokok. Oleh karena itu, pihak sekolah memberikan inisiatif dengan membuka kantin yang di khususkan pengelolahannya guru honor. Ini merupakan salah satu strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan guru honor di MIN 3 lanjutnya.

**Tabel. 2 hasil analisis penjualan kantin**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No  |  Jenis jualan  | Terjual per hari | Harga  | Pendapatan  |
| 1 | Makanan sejenis olahan roti  | 200 buah  | Rp. 1000 | Rp. 200,000 |
| 2 | Minuman es buah dan es campur  | 200 buah  | Rp. 3000 percup | Rp. 600,000 |
| 3 | Jajanan pasar | 500 buah  | Rp. 1000 | Rp. 500,000 |

*(Hasil pengamatan di MIN 3)*

 Berdasarkan hasil pengamatan diatas dapat diketahui bahwa jika satu guru membawa 200 buah dengan harga Rp. 1000 maka dengan ini setiap hari nya guru dapat membawa uang sebesar Rp. 200.000,00. Dengan demikian, kebutuhan mereka terpenuhi dan produktivitas dalam bekerja akan semakin tinggi. Diketahui bahwa indikator yang mendapatkan skor paling rendah yaitu indikator pekerjaan itu sendiri. Maka dari itu, perlu peningkatan mengenai kejelasan dalam hal pemberian wewenang, kenyamanan dalam menjalankan tugas, serta adanya penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan (Ulfatin & Triwiyanto, 2016, dalan Parashakti, dkk.,2017, hlm. 118).

Berdasarkan hasil wawancara dan keterangan dari beberapa guru dapat di ketahui adanya peningkatan penghasilan guru honor sehingga setiap bulannya guru honor bisa membawa uang berkisar antara RP.1.000.000,00- 1.600.000,00 setiap bulannya. Banyak hal yang dipengaruhi oleh sistem kompensasi, seperti yang dipaparkan oleh Gabrielle & Hogan (2013, dalam Emeya & Antiaobong, 2016, hlm. 171) dalam penelitiannya bahwa pembayaran gaji dan tunjangan yang lebih baik dapat mengakibatkan guru berupaya lebih di tempat kerja, diantaranya menyiapkan pembelajaran dengan baik, selalu hadir ke sekolah tepat waktu, masuk kelas sesuai jadwal, mengajar dengan baik, dan yang paling penting, membantu guru untuk lebih memusatkan perhatian pada peran pekerjaan utama mereka, menjadi mandiri, memenuhi kebutuhan anggota keluarga mereka secara memadai, memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai lain dalam kehidupan, dan meningkatkan persepsi diri dan status mereka di masyarakat.

**KESIMPULAN**

 Berdasarkan hasil penelitian diatas, kompensasi yang diterima guru honor masih sangat rendah.Oleh karena itu strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan guru honor yaitu melalui kantin sehat. Menjaga kesehatan adalah kewajiban semua pihak yang harus ber sinergis saling mendukung. Keberadaan kantin sehat ini memilik dampak ang sangat baik bagi guru honor selain menambah peningkatan penghasilan, guru juga dapat mensosialisasikan program kantin sehat kepada orangtua dan siswa peranan pengelolahan kantin sehat. Selain itu pengelolahan kantin dapat memberdayakan tenaga pendidik dengan sebaik mungkin dalam mensejahterakan guru honor di MIN 3 Lampung Selatan. Hal ini dapat melatih guru-guru honor untuk lebih kreatif selain itu juga diharapkan pengelolahan kantin dapat memberikan kompensasi lebih terhadap kinerja guru sehingga kebutuhan guru terpenuhi sehingga produktivitas dalam bekerja akan semakin tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ben (2014b). Improving Agricultural Science Teachers’ Work Attitude in Akwa Ibom State of Nigeria: The Financial Initiative Perspective. *World Journal of Education*, 4(4), 12-19.

Chiang & Birtch (2010). Reward climate and its impact on service quality orientation and employee attitudes. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 26-3

Ehondor & Omoruyi (2013). An assessment of the problems associated with the teaching/learning of computer science education in a Nigerian institution. *Education Research Journal*, 3(8), 192-196.

Emeya, S., & Antiaobong, E. O. (2016). Motivation and Regular Salary as Determinants of Agricultural Science Teacher ’ s Commitment and Accomplishment of their Professional Responsibilities in Rivers State , Nigeria. *European Scientific Journal*, *12*(13), 168–184. https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n13p168

Fatima, F., & Ali, S. (2016). The Impact of Teachers Financial Compensation on their Job Satisfaction at Higher Secondary Level. *Journal of Socialomics*, *5*(3). Retrieved from https://doi.org/10.4172/2167-0358.1000164

Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior (Managing People and Organizations)* (11 ed.). Canada: Cengage Learning.

Handoko, & Hani. (2000). *Manajemen* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Idio (2008). The impact of substantial investment in education, workforce training, and the implications on school transformation and economic development in Akwa Ibom state. *Educational Leadership*, 65(8), 32-39.