

Studi kasus sistem kompensasi guru honorer di Indonesia

(a case study on compensation system of contract-based temporary teachers in indonesia)

Sofi Apriliyani¹, Rini Intansari Meilani^{2*}

^{1,2} Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Dr. Setiabudi, No. 229 Bandung, Jawa Barat, Indonesia

ABSTRAK

Guru honorer adalah salah satu profesi yang cukup banyak diminati oleh masyarakat di Indonesia. Namun demikian, terlepas dari cukup tingginya minat masyarakat terhadap profesi ini, beragam isu yang berkaitan dengan tingkat kesejahteraan mereka masih menjadi isu yang belum tertangani dengan baik. Artikel ini memotret sistem kompensasi guru honorer di sebuah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di Indonesia. Dengan mengadopsi pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran angket yang ditujukan untuk menggali persepsi para guru honorer sekaitan dengan sistem kompensasi yang diterapkan di tempat mereka bekerja, baik kompensasi finansial (gaji dan tunjangan) maupun kompensasi non-finansial (jenis pekerjaan itu sendiri, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja). Hasil analisis statistik deskriptif dari data yang terkumpul menunjukkan bahwa hanya indikator lingkungan kerja yang dipersepsi cukup baik sebagai bagian dari sistem kompensasi oleh para guru honorer. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan sistem kompensasi yang diterapkan bagi para guru honorer belum sesuai dengan ekspektasi para guru honorer. Oleh karena itu, sistem kompensasi guru honorer harus diperbaiki, diantaranya dengan meningkatkan efektivitas pemberian gaji, tunjangan, kebijakan dalam pekerjaan itu sendiri, dan fasilitas yang memadai untuk menunjang efektivitas guru dalam mengajar. Selain itu, disarankan pihak sekolah lebih jelas mengenai kebijakan kompensasi yang diberikan kepada guru, sehingga sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.

Kata kunci: guru honorer, sistem kompensasi, smk

ABSTRACT

Being a contract-based temporary teacher is one of the professions that is quite in demand by the people in Indonesia. However, despite the high level of public interest in this profession, various issues related to their level of welfare are still issues that have not been handled properly. This article describes the compensation system for honorary teachers at a private Vocational High School (SMK) in Indonesia. By adopting a quantitative approach, data was collected through the distribution of questionnaires aimed at exploring the perceptions of honorary teachers in relation to the compensation system applied in their place of work, both financial compensation (salary and allowances) and non-financial

compensation (type of work itself, work facilities), and work environment). The results of descriptive statistical analysis of the collected data show that only the indicators of the work environment are perceived as quite well as part of the compensation system by honorary teachers. In other words, it can be concluded that the overall compensation system applied to honorary teachers has not met the expectations of honorary teachers. Therefore, the compensation system for honorary teachers must be improved, including by increasing the effectiveness of the provision of salaries, allowances, policies in the work itself, and adequate facilities to support the effectiveness of teachers in teaching. In addition, it is recommended that the school be clearer about the compensation policy given to teachers, so that it is in accordance with the workload carried out.

Keywords: *contract-based temporary teacher, compensation system, vocational high schools (vhs)*

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 DKI Jakarta bisa membawa pulang uang hingga Rp 15.000.000,00 per bulan, sedangkan nasib guru honorer tidak seberuntung guru PNS. Guru honorer, khususnya di daerah hanya menerima gaji rata-rata Rp 500.000,00 per bulan (Liputan6.com, 25 November 2018). 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 pengabdianya terutama yang mengajar di sekolah swasta yang tergantung pada uang sekolah yang dibayarkan siswa (Kompasiana.com, 6 Mei 2018). Kenyataan seperti itulah yang membuat kesejahteraan guru masih dipertanyakan, karena untuk penghasilan pendidik swasta se-Indonesia masih banyak yang berada jauh di bawah UMR (Kompasiana.com, 21 April 2018).

Selanjutnya, penulis melakukan wawancara kepada salah satu Kepala SMK Swasta di Indonesia. Sistem kompensasi yang diterima oleh guru honorer di SMK 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 Yayasan dengan merujuk pada UU No. 14 tahun 2005 pasal 15 ayat 3 yang menyebutkan bahwa guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Berdasarkan kesepakatan tersebut, guru honorer menerima gaji pokok, tunjangan jabatan jika mendapatkan tugas di luar jam mengajar, serta tunjangan transportasi. Besaran gaji pokok yang diterima guru honorer sebesar Rp

30.000,00 per jam mengajar. Adapun tunjangan yang diterima oleh guru honorer adalah tunjangan yang disesuaikan dengan jabatannya, jika jabatan sebagai wali kelas mendapat tunjangan sebesar Rp 160.000 per bulan. Selanjutnya untuk tunjangan transportasi, besaran tunjangan transportasi setiap guru memperoleh tunjangan yang berbeda tergantung seberapa jauh jarak antara sekolah dengan tempat tinggal dari masing-masing guru. Dimana perhitungan tunjangan transportasi disesuaikan dengan jumlah hari guru datang ke sekolah selama satu bulan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis dari bukti serah terima gaji tenaga pendidik di SMK tersebut pada tahun ajaran 2018-2019, diperoleh data gaji pokok guru honorer sebagai berikut.

Tabel 1

Rekapitulasi Data Gaji Pokok Guru Honorer Ajaran 2018-2019

No.	Keterangan	Jam mengajar per minggu	Jumlah gaji pokok per jam	Total
1.	Jumlah jam mengajar tertinggi	40 jam	Rp 30.000,00	Rp1.200.000,00
2.	Jumlah jam mengajar terendah	8 jam	Rp 30.000,00	Rp 240.000,00

Sumber: Bagian Bendahara di SMK Swasta Indonesia

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa gaji pokok guru honorer per jamnya dibayar sebesar Rp 30.000,00. Rentang jam mengajar untuk satu bulan berkisar antara 8 jam sampai 40 jam mengajar. Jadi guru honorer di SMK tersebut berpenghasilan antara Rp 240.000,00 sampai Rp 1.200.000,00 setiap bulannya. Angka tersebut masih di bawah UMR yang ditetapkan di daerah tempat sekolah tersebut. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur, pada tahun 2019 UMK yaitu sebesar Rp 1.807.285,00. 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 SMK Swasta Indonesia dengan tujuan untuk mengetahui beragam kekurangan mengenai sistem kompensasi yang didapatkan guru honorer, serta untuk mengetahui pengaruh yang kemungkinan akan terjadi dari sistem kompensasi tersebut sehingga dapat menjadi bahan perbaikan untuk sistem kompensasi sekolah di masa depan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem penghargaan terdiri dari semua komponen organisasi, termasuk orang, proses, aturan dan prosedur serta kegiatan pengambilan keputusan yang terlibat dalam

pemberian kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Griffin & Moorhead, 2014, hlm. 161). Menurut Sastrohadiwiryono (2005, dalam Sukiman & Mintarti, 2016, hlm. 2) kompensasi adalah upah atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja, karena telah berkontribusi baik itu tenaga maupun pemikiran untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan atas apa yang mereka lakukan untuk organisasi.

Kompensasi memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Heathfield (2012, dalam Muguongo, dkk., 2015, hlm. 47), kompensasi adalah jumlah uang tetap yang dibayarkan kepada seorang karyawan oleh pemberi kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Taylor (1911, dalam Muguongo, dkk., 2015, hlm. 48) adalah salah satu yang paling mempengaruhi dampak motivasi adalah kompensasi. Oleh karena itu, jika individu percaya bahwa mereka tidak diberi kompensasi dengan baik, keadaan ketidakpuasan emosional akan terus meningkat. Kompensasi telah lama dianggap sebagai salah satu penghargaan organisasi yang paling penting (Heneman & Judge, 2000).

Selanjutnya kompensasi adalah sesuatu yang diterima anggota organisasi karena telah bekerja dan melayani di organisasi. Dikatakan oleh Notoatmodjo (2009) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan atau layanan mereka. Rivai (2008), kompensasi adalah salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas-tugas organisasi. Dengan kata lain, kompensasi adalah remunerasi atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan (Widodo, 2015).

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada pekerja karena kontribusinya terhadap organisasi. Nawawi (2008), kompensasi untuk organisasi/perusahaan berarti imbalan/ penghargaan kepada pekerja yang telah berkontribusi dalam mewujudkan tujuan mereka melalui kegiatan yang disebut pekerjaan. Panggabean (2002) menyarankan kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Suwatno & Priansa (2011, hlm. 220) kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Suwatno & Priansa (2011, hlm. 220) memberikan penjelasan bahwa kompensasi itu bukan hanya berupa gaji dan upah saja, gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Selanjutnya Emeya & Antiaobong (2016, hlm. 169) mengatakan bahwa pembayaran gaji guru biasanya dalam bentuk hadiah, bonus, rencana bagi hasil, dan rencana pensiun. Berdasarkan pendapat di atas, arti kompensasi mempunyai makna yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah dapat pula berbentuk fasilitas, tunjangan dan manfaat lainnya yang tidak hanya dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap. Sistem kompensasi di organisasi mana pun adalah sarana mempertahankan para karyawan di tempat kerja. Ben (2014) menyebutkan bahwa itu adalah faktor pendorong yang memengaruhi sikap pekerja terhadap pekerjaan.

Pembayaran gaji guru, secara efektif meningkatkan tanggung jawab mereka dalam mendidik siswa sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan (Idio, 2008). Dengan demikian, sistem pembayaran gaji guru berbentuk hadiah, bonus, dan dana pensiun

sangat menentukan bagaimana guru tersebut melakukan pekerjaan. Selain itu, sistem pembayaran gaji guru merupakan sarana meningkatkan efektivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Gaji guru dipandang sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas Guru, dorongan untuk komitmen dan efisiensi Guru, dan penentu perilaku, gairah, semangat, arah, dan kegigihan Guru (Leslie, 2014). Selain itu, kurangnya pembayaran gaji yang tidak teratur kepada para Guru telah menyebabkan sikap apatis dan moral yang rendah dalam pekerjaan mengajar; dengan demikian, ini pada akhirnya dapat mengakibatkan peran pekerjaan yang buruk dan perpindahan Guru (Ehondor & Omoruyi, 2013).

Gabrielle & Hogan (2013, dalam Emeya & Antiaobong, 2016, hlm. 171) dalam studi mengenai kondisi pelayanan guru dan kompetensi guru, mengungkapkan 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 mulai dari administrasi, pengelolaan kelas, dan memberikan tugas, tes dan ujian. Yang paling penting, pemberian gaji dan tunjangan tambahan 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 (Gabrielle & Hogan, 2013, dalam Emeya & Antiaobong, 2016, hlm. 171).

Chiang & Birtch (2010) menemukan bahwa gaji dan tunjangan tambahan adalah elemen penting yang menarik bagi guru; mereka menentukan tempo pekerjaan mengajar; meningkatkan komitmen guru dalam pekerjaan mengajar; membimbing Siswa untuk mencatat nilai yang lebih baik; meningkatkan disposisi pekerjaan guru ketika kebutuhan fisiologis mereka seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal terpenuhi; meningkatkan harga diri guru; dan itu membuat para guru aktif dan bertanggung jawab atas pekerjaan Sekolah mereka.

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Hasibuan (2010, hlm. 124-125) sebagai berikut.

- 1) Sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
- 2) Sistem hasil (*output*), besar kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.
- 3) Sistem borongan, besar kompensasi berdasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan.

Kompensasi adalah remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik finansial maupun non finansial (Kashmir, 2016, dalam Purba, dkk., 2018, hlm. 230). Sedangkan menurut (Triton, 2009, dalam Purba, dkk., 2018, hlm. 230-231), kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan apa yang mereka terima dapat dibedakan dalam 2 jenis:

- a. Kompensasi finansial, Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang. Yang termasuk dalam jenis kompensasi finansial ini adalah gaji atau upah, bonus, premi, tunjangan kesehatan, asuransi dan sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan
- b. Kompensasi non-finansial, Kompensasi non-finansial disediakan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk dalam kompensasi non finansial adalah

penyediaan program layanan bagi karyawan yang ingin menciptakan kondisi kerja dan lingkungan yang menguntungkan, seperti program pariwisata, penyediaan fasilitas kantin atau kafetaria, penyediaan tempat ibadah di tempat kerja, penyediaan lapangan olahraga dan sebagainya.

Selanjutnya, kompensasi harus mempunyai dampak positif baik bagi guru maupun bagi sekolah. Suwatno & Priansa (2011, hlm. 222-224) menyebutkan tujuan kompensasi diantaranya: (1) ikatan kerja sama; (2) kepuasan kerja; (3) pengadaan efektif; (4) motivasi; (5) menjamin keadilan; (6) disiplin; (7) pengaruh serikat pekerja; dan (8) pengaruh pemerintah. Menurut Hasibuan (2010, hlm. 122-123), program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku.

Sistem kompensasi harus didasarkan pada serangkaian prinsip ilmiah yang serasional mungkin (Siagian, 2009, hlm. 265). Suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya, dengan demikian, dalam menetapkan sistem kompensasi, dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Siagian (2009, hlm. 265-267) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi yaitu: (1) tingkat upah dan gaji yang berlaku; (2) tuntutan serikat pekerja; (3) produktivitas; (4) kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji; dan (5) peraturan perundang-undangan. Sedangkan penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan diantaranya suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat karyawan, produktivitas, kemampuan untuk membayar, berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian, serta kendala-kendala pemerintah (Handoko & Hani, 2000, hlm. 155).

Ketika karyawan merasakan ketidaksetaraan mengenai perbedaan upah antara profesi mereka dan profesi lain, maka mereka merasa tidak puas dan kecewa dengan profesi mereka sendiri karena retensi mereka berdasarkan struktur gaji atau kompensasi (Fatima & Ali, 2016, hlm. 2). Kompensasi bertindak sebagai faktor motivasi bagi karyawan karena upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan adalah salah satu faktor ekstrinsik yang bertanggung jawab atas ketidakpuasan kerja (Fatima & Ali, 2016, hlm. 2). Ketika Orang lebih puas maka mereka akan lebih berkomitmen dan lebih produktif selama pekerjaan mereka karena kepuasan dan ketidakpuasan mereka tidak hanya bergantung pada pekerjaan tetapi juga tergantung pada ekspektasi karyawan tentang pekerjaan (Hussami, 2008, dalam Fatima & Ali, 2016, hlm. 2).

METODOLOGI

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang melibatkan 21 orang guru honorer yang berada di salah satu SMK swasta di Indonesia. Metode survei digunakan dengan melakukan penyebaran angket yang digunakan sebagai alat pengumpul data. Selanjutnya dilakukan analisis data untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat efektivitas sistem kompensasi guru honorer. Variabel sistem kompensasi guru honorer dalam penelitian ini diukur menggunakan dua dimensi yaitu dimensi kompensasi finansial dan dimensi kompensasi non finansial. Dimensi kompensasi finansial diukur oleh dua indikator yaitu gaji dan tunjangan. Sedangkan dimensi kompensasi non finansial diukur oleh tiga indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan fasilitas. Indikator-indikator tersebut diuraikan menjadi 21 pernyataan yang dijadikan ukuran mengenai variabel sistem kompensasi guru honorer. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif dengan menghitung

frekuensi terhadap pilihan dari alternatif jawaban yang tersedia, serta menghitung skor rata-rata untuk menunjukkan efektivitas sistem kompensasi guru honorer. Kemudian, data tersebut dideskripsikan berdasarkan penafsiran dari skor kriteria. Berikut adalah tabel skor kriteria yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Penafsiran Skor Kriteria

Rentang Rata-rata	Penafsiran
1,00 – 1,66	Tidak Efektif
1,67 – 2,33	Kurang Efektif
2,34 – 3,00	Efektif

Sumber: Diadaptasi dari Hasil Jawaban Responden

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap variabel sistem kompensasi diuraikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Sistem Kompensasi

No	Dimensi	Indikator	No. Item	Rata-rata	Penafsiran
1.	Kompensasi	Gaji	1, 2, 3, 4, 5, 6	2.24	Kurang Efektif
	Finansial	Tunjangan	7, 8, 9	2.33	Kurang Efektif
	Rata-rata Dimensi			2.285	Kurang Efektif
2.	Kompensasi Non Finansial	Pekerjaan itu sendiri	10, 11, 12, 13	2.21	Kurang Efektif
		Lingkungan kerja	14, 15, 16, 17	2.35	Efektif
		Fasilitas	18,19,20,21	2.24	Kurang Efektif
	Rata-rata Dimensi			2.267	Kurang Efektif
Rata-rata Variabel				2.274	Kurang Efektif

Sumber: Hasil Pengolahan Jawaban Responden

1. Tanggapan Responden terhadap Dimensi Sistem Kompensasi Guru Honorer

a. Dimensi Kompensasi Finansial

Dimensi kompensasi finansial terdiri dari dua indikator yang diukur, yaitu indikator gaji dan indikator tunjangan. Dimana indikator gaji mengukur mengenai tingkat kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan serta kesesuaian pemberian gaji dengan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan guru honorer. Sedangkan indikator tunjangan mengukur mengenai tingkat kesesuaian pemberian tunjangan dengan tugas yang dilakukan. Dilihat dari perolehan rata-rata skor yang tercantum dalam Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa dalam dimensi kompensasi finansial, indikator tunjangan memiliki skor rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan

indikator gaji. Tetapi kedua indikator tersebut masih dalam kategori kurang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan guru honorer merasa sistem gaji dan tunjangan yang diterima masih kurang efektif

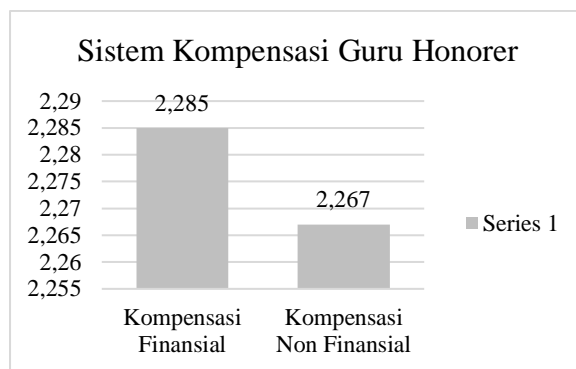
b. Dimensi Kompensasi Non Finansial

Dimensi kompensasi non finansial terdiri dari tiga indikator yang diukur, yaitu indikator pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, dan fasilitas. Indikator pekerjaan itu sendiri mengukur mengenai tingkat kesesuaian pemberian tugas dalam bekerja serta pemberian penghargaan dalam meningkatkan tanggung jawab. Selanjutnya indikator lingkungan kerja mengukur mengenai tingkat rasa nyaman yang dirasakan terhadap lingkungan sekolah. Terakhir indikator fasilitas mengukur mengenai tingkat kemudahan dan ketersediaan media pembelajaran saat mengajar serta tingkat kenyamanan yang dirasakan dari fasilitas yang ada di sekolah. Dilihat dari perolehan rata-rata skor yang tercantum dalam Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa dalam dimensi kompensasi non finansial, indikator lingkungan kerja memiliki skor rata-rata tertinggi dan indikator pekerjaan itu sendiri memiliki skor rata-rata paling rendah. Indikator lingkungan kerja berada pada kategori efektif, sedangkan indikator pekerjaan itu sendiri dan indikator fasilitas masih dalam kategori kurang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan guru honorer merasa bahwa lingkungan kerja yang mereka rasakan sudah efektif, tetapi mengenai pekerjaan itu sendiri dan fasilitas yang mereka rasakan masih kurang efektif.

Jika dilihat secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan guru honorer di SMK Swasta Indonesia mengenai sistem kompensasi masih dirasa kurang efektif dengan perolehan skor sebesar 2.274. Selanjutnya, dimensi kompensasi finansial lebih tinggi dari dimensi non finansial. Jika dilihat berdasarkan indikator, indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi yaitu ada di dimensi kompensasi non finansial yaitu indikator lingkungan kerja. Dan indikator yang mempunyai rata-rata skor terendah yaitu ada di dimensi kompensasi non finansial juga yaitu indikator pekerjaan itu sendiri.

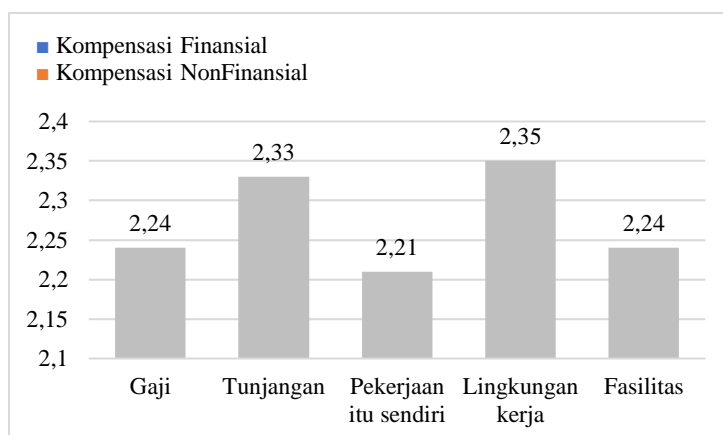
Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil bahwa gambaran efektivitas sistem kompensasi guru honorer di SMK Swasta Indonesia masih berada pada kategori kurang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan guru honorer merasa pemberian sistem kompensasi masih belum efektif. Adapun gambaran dari hasil penelitian dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1
hasil Pengolahan Data Variabel Sistem Kompensasi
Guru Honorer Berdasarkan Dimensi

Pada Gambar 1, dapat diketahui bahwa sistem kompensasi guru honorer jika dilihat berdasarkan dimensi, dimensi kompensasi finansial lebih efektif dibandingkan dengan dimensi kompensasi non finansial. Tetapi jika dilihat berdasarkan skor rata-rata dengan mengacu pada skor penafsiran, kedua dimensi tersebut masih dalam kategori kurang efektif yaitu berada pada rentang 1,67 – 2,33.



Gambar 2
Hasil Pengolahan Data Variabel Sistem Kompensasi
Guru Honorer Berdasarkan Indikator

Selanjutnya jika dilihat pada Gambar 2 di atas, setiap indikator memiliki rata-rata skor yang bervariasi. Jika diurutkan dari efektivitas yang paling tinggi yaitu pada indikator lingkungan kerja dengan perolehan skor 2.35 berada pada kategori efektif. Diikuti indikator tunjangan dengan perolehan skor rata-rata 2.33 berada pada kategori kurang efektif. Selanjutnya indikator gaji dan indikator fasilitas dengan perolehan skor rata-rata sama yaitu 2.24 berada pada kategori kurang efektif. Dan terakhir, efektivitas kompensasi paling rendah yaitu pekerjaan itu sendiri dengan perolehan skor 2.21 berada pada kategori kurang efektif.

Dari perolehan data tersebut, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja sudah dirasa efektif oleh guru honorer. Sedangkan indikator kompensasi lainnya belum sepenuhnya bisa dirasakan manfaatnya oleh guru honorer karena masih dalam kategori kurang

efektif. Jika terus dibiarkan, indikator kompensasi yang masuk dalam kategori kurang efektif akan memiliki dampak yang buruk bagi sekolah yaitu sistem kompensasi akan menjadi tidak efektif.

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, hlm. 169) 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.

Masalah kesejahteraan guru saat ini yaitu salah satunya gaji guru honorer yang tidak sebanding dengan standar upah pada umumnya. Berdasarkan hasil observasi yang telah dipaparkan di pendahuluan, diketahui bahwa gaji guru honorer di SMK tersebut masih dibawah UMK. Hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa dalam melakukan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, dan sebagainya. Meskipun terdapat dalam UU No. 14 Tahun 2005 pasal 15 ayat 3 yang menyatakan bahwa guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama, namun faktanya memang gaji guru ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, tetapi tidak ada ketentuan lebih lanjut mengenai batas minimum yang harus diberikan kepada guru.

Berdasarkan surat kabar *online*, Mendikbud baru mengusulkan mengenai gaji guru honorer minimal UMR kepada Menteri Keuangan. Menanggapi hal tersebut, Menteri Keuangan masih mengkaji hal tersebut (*detik.com*, 23 Januari 2019). Maka tidak dapat dipungkiri jika penghasilan guru honorer di SMK Swasta Indonesia masih di bawah UMK karena belum ada kebijakan yang jelas mengenai sistem kompensasi guru honorer di Indonesia.

Setelah dilakukan penyebaran angket mengenai sistem kompensasi guru honorer masih dalam kategori kurang efektif. Banyak faktor yang menyebabkan kecenderungan guru honorer merasa sistem kompensasi masing kurang efektif. Jika dilihat dari indikator yang dijadikan ukuran dalam penelitian, hanya indikator lingkungan kerja yang dirasa sudah efektif. Dengan kata lain, tingkat gaji yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, belum sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Selanjutnya, tingkat efektivitas tunjangan belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan belum diberikan secara rutin.

Dalam hal kompensasi non finansial yang dirasakan oleh guru, bahwa pemanfaatan media pembelajaran dan sarana pembelajaran belum optimal. Terlebih lagi dalam hal pekerjaan itu sendiri, berdasarkan hasil perolehan angket diketahui sebagai indikator paling rendah dimana tingkat efektivitas pemberian tugas dan wewenang dalam bekerja belum efektif dan kurangnya penghargaan dalam upaya meningkatkan tanggung jawab mereka terhadap sekolah.

Oleh karena itu, sistem kompensasi guru khususnya guru honorer di SMK Swasta Indonesia harus ditingkatkan sehingga sistem kompensasi guru menjadi efektif. 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.

Jika sistem kompensasi guru honorer masih terus dibiarkan tanpa perbaikan, maka banyak kemungkinan yang akan terjadi yang mengakibatkan dampak buruk terhadap efektivitas pembelajaran di sekolah. 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi guru honorer di salah satu SMK yang berada di Indonesia masih kurang efektif. Dimana masih terdapat banyak kekurangan yang harus segera diperbaiki. Dengan melihat dari hasil penyebaran angket, hanya satu indikator dari lima indikator sistem kompensasi yang dirasa sudah efektif. Artinya masih ada empat indikator yang harus lebih ditingkatkan lagi, diantaranya tingkat efektivitas pemberian gaji, tunjangan, kebijakan dalam pekerjaan itu sendiri, dan fasilitas yang memadai untuk menunjang efektivitas guru dalam mengajar. 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, dalam Parashakti, dkk., 2017, hlm. 118) Jika dilihat kebijakan mengenai sistem kompensasi guru honorer di Indonesia belum ada, akan tetapi disarankan pihak sekolah lebih jelas mengenai kebijakan kompensasi yang diberikan kepada guru, sehingga sesuai dengan beban kerja yang dilakukan guru. Dengan demikian, kebutuhan mereka terpenuhi dan 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), 26-37.

- Deny, S. (2018, 25 November). "Miris, Begini Perbandingan Gaji Guru PNS dan Honorer". *Liputan6* [Online]. Tersedia: <http://www.liputan6.com/bisnis/read/3735268/miris-begini-perbandingan-gaji-guru-pns-dan-honorer>. [10 Januari 2019].
- 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: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heathfield, S. M. (2012). "Salary" [Online]. Tersedia: <http://humanresources.about.com/od/glossarys/g/salary.htm>. [10 Januari 2019].
- Heneman, H. G. &, Judge, T.A. (2000), Compensation Attitudes, Compensation in Organizations, Jossey-Bass, San Francisco, CA, pp. 61.
- Hernita, N. (2018, 6 Mei). "Sesuaikan Gaji Guru dengan Pengabdianya?". *Kompasiana.com* [Online]. Tersedia: <http://www.kompasiana.com/amp/nandahrnt/5aeeb807bde57518f554e5c6/sesuaikah-gaji-guru-dengan-pengabdianya>. [10 Januari 2019].
- 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.

- Leslie (2014). "Linking efficiency to compensation" [Online]. Tersedia: <http://www.salary.com/productivity-bonuses/> .[10 Januari 2019].
- Maghfurin, M. (2018, 21 April 2018). "Kesejahteraan Guru Swasta Dipertanyakan". Kompasiana.com [Online]. Tersedia: <http://www.kompasiana.com/amp/maghfurin/5adaa004f133445c474c7532/kesejahteraan-guru-swasta-dipertanyakan>. [10 Januari 2019].
- Muguongo, M. M., Maguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47–59. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>
- Nawawi, H. (2008). *Human Resource Management for competitive business*.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Development of Human Resources*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Panggabean, M.S. (2002). *Human Resource Management*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Parashakti, dkk., (2017). The Effect of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention. Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta. *Advance in Intelligent Systems Research*, 131, 117-127. Retrieved from <https://doi.org/10.2991/icoi-17.2017.19>.
- Pemerintah Indonesia. (2005). *Undang-undang No. 14 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- _____ (2005). *Undang-undang No. 14 tentang Guru dan Dosen tentang Pengangkatan, Penempatan dan Pemberhentian Pasal 25 Ayat 1*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Purba, C. B., Rafiani, & Ali, H. (2018). The Influence of Competency , Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in SMAN 29 Jakarta. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 227–239. <https://doi.org/10.21276/sjebm.2018.5.3.13>
- Rivai, V. (2008). *Human Resource Management for Companies*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Salukh, N. A. (2019, 4 Mei). "Kesejahteraan Guru dan Dampaknya". Kompasiana.com [Online]. Tersedia:
-

- <http://www.kompasiana.com/neno1069/5cccb7287d1b9042fe074b12/kesejahteraan-guru-dan-dampaknya?page=all>. [10 Januari 2019].
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukiman, & Mintarti, S. (2016). The Effect of Compensation to Commitment , Motivation Andperformance of Vocational Teachers in Samarinda , East Kalimantan Province , Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(2), 1–10. Retrieved from <http://www.ijbmi.org>
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zaking, S. (2019, 23 Januari). "Mendikbud Usul Gaji Guru Honorer Minimal UMR, Ini Kata Sri Mulyani". *detikfinance* [Online]. Tersedia: <http://m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-4397845/mendikbud-usul-gaji-guru-honorer-minimal-umr-ini-kata-sri-mulyani>. [15 Juli 2019].