



Penerapan PP Nomor 36/2021 terhadap gaji guru honorer (studi kasus di SDN Klanderan, Plosoklaten, Kediri)

Rizma Dewi Permata Sari^{1*)}, Khayatudin², Huzaimah Al-Ansori³

Published online: 16 Juli 2024

ABSTRAK

Penelitian ini terkhusus membahas tentang gaji honorer di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri yang mengandung kesenjangan sosial dengan guru yang berstatus sebagai ASN. Hal tersebut bertentangan dengan PP No. 36/2021. Jenis metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum empiris dan dilakukan melalui observasi lapangan dengan pendekatan sosiologis (*social legal reaserch*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji guru honorer di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri yaitu sebesar Rp.150.000,- (lima belas ribu rupiah) perbulan. Pemberian gaji tersebut nyatanya tidak memenuhi kriteria yang telah tercantum dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 15/2015 karena seharusnya gaji guru honorer diberikan dengan layak atau paling tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Namun, karena belum terpenuhi, maka PP No. 36/2021 belum terimplementasi dengan baik. Akan tetapi, disisi lain memang ada sekolah yang memang sangat membutuhkan guru tambahan yang membuat kepala sekolah harus mengambil guru tambahan karena banyak mengalami kekosongan, karena jika hanya mengandalkan guru yang pegawai negeri sipil hanya ada beberapa orang dibandingkan dengan jumlah kelas yang ada di SDN Klanderan.

Keywords: Guru Honorer, Pengupahan, PP No. 36/2016

Abstract. This research specifically discusses honorary salaries at SDN Klanderan, Plosoklaten District, Kediri Regency, which contains social disparities with teachers who have ASN status. This is contrary to PP no. 36/2021. The type of research method used is empirical legal research and is carried out through field observations with a sociological approach (social legal research). The research results show that the salary of honorary teachers at SDN Klanderan, Plosoklaten District, Kediri Regency is IDR 150,000 (fifteen thousand rupiah) per month. In fact, this salary does not meet the criteria stated in Article 1 point 15 of Law no. 15/2015 because honorary teachers' salaries should be given properly or at least enough to meet living needs. However, because it has not been fulfilled, PP No. 36/2021 has not been implemented properly. However, on the other hand, there are schools that really need additional teachers, which means the principal has to hire additional teachers because there are many vacancies, because if you only rely on teachers who are civil servants, there are only a few people compared to the number of classes at SDN Klanderan.

Keywords: Honorary Teachers, Wages, PP No. 36/2016

PENDAHULUAN

Kunci utama dalam menunjang kemajuan suatu negara ialah melalui pendidikan. Pada konteks ini, kriteria negara maju tidak hanya dilihat dari aspek pembangunan dan infrastrukturnya saja, tetapi juga perlu dilihat dari sumber daya manusia (Mukhlison, 2021). Sebagai negara yang memiliki sumber daya alam yang berlimpah, Indonesia seharusnya memiliki peluang besar untuk menjadi negara maju sebab memiliki semua hal yang diperlukan oleh suatu bangsa, apabila dapat

memanfaatkan sumber daya alam tersebut dengan baik dan tepat, sehingga tidak menutup kemungkinan nantinya Indonesia dapat menjadi negara dengan julukan “*super power*” (Rahman, 2022). Kendati demikian, tentunya perelisasiannya harus diimbangi dengan penanaman pengetahuan tinggi bagi masyarakat, khususnya generasi muda

¹⁻⁴ Univeritas Nahdlatul Ulama Surabaya

*) *corresponding author*

Rizma Dewi Permata Sari
Program Studi Sarjana Ilmu Hukum, Universitas Islam Kediri
Dusun Bangsongan, RT.001/RW.005, Desa Bangsongan, Kec.
Kayen Kidul, Kab. Kediri, Jawa Timur, Indonesia.

Email: rizmadewi09@gmail.com

bangsa Indonesia agar dapat mengelola sumber daya alam yang ada, sehingga menjadikannya sesuatu hal yang berguna, bermanfaat dan menguntungkan bagi negara, terutama yang dapat mendorong kenaikan pada aspek perekonomian.

Pada era globalisasi sekarang ini, generasi muda dituntut untuk sadar akan perkembangan zaman, khususnya dalam bidang teknologi, tujuannya yaitu dikemudian hari dapat berinovasi dan mengembangkan ide-ide atau karya baru demi kemajuan bangsa. Demikianlah, guru berperan besar dalam mendidik para generasi muda bangsa Indonesia untuk mencapai kompetensi tinggi sehingga dapat bersaing di era globalisasi yang ketat akan persaingan ini (Sutarman, 2019).

Kendati demikian, terdapat suatu permasalahan yang hingga saat ini belum terselesaikan yaitu ketidakmerataan tenaga pendidik terutama di daerah-daerah terpencil di Indonesia, sehingga kemudian mengakibatkan penghambatan dalam perkembangan pendidikan di Indonesia (Pernanda, 2021). Disamping itu, banyak pula ditemui tenaga pendidik yang tidak mendapatkan upah yang layak dan memadai, bahkan kadang kala, diantara mereka memberikan ilmunya dengan suka rela. Bertitik tolak belakang dengan istilah “Guru adalah pahlawan dengan tanpa tanda jasa”, namun tentu kesejahteraan terhadap guru tersebut tidak bisa diabaikan sebab berdasarkan amanat konstitusi, ditegaskan bahwa setiap orang, termasuk guru berhak mendapatkan imbalan dan mendapatkan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja (Yosal, 2022). Kondisi demikian tentunya menjadi perhatian khusus bagi pemerintah, karena dengan diberikannya kesejahteraan terhadap guru.

Ketentuan amanat konstitusi yang dimaksud yaitu tertuang dalam Pasal 28A UUD 1945, yang menyatakan bahwa: “*setiap orang berhak untuk hidup*”, Pasal 28 C ayat (1) UUD 1945, yang menyatakan bahwa: “*setiap orang berhak untuk pengembangan diri*”, Pasal 28 C ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa: “*setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat*”, dan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa: “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*”

Pembicaraan mengenai upah terhadap guru, terutama guru honorer merupakan kondisi yang krusial, sebab sering ditemui gaji/upah yang diterima seorang guru dapat dikatakan jauh dari kata layak. Berbeda dengan guru yang sudah berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), upah yang diterima guru honorer merupakan upah yang didapatkan dari biaya pribadi sekolah seperti sumbangan pendidikan, uang Komite dan lain sebagainya (Sianturi R., 2023). Selain daripada itu, administrasi yang sulit berkonsekuensi pada guru honorer yang sulit untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Umumnya, guru honorer terlebih dahulu harus mengabdikan selama bertahun-tahun untuk mencapai gelar ASN sehingga kemudian dapat diberikan upah yang layak. Hal ini tentunya berbeda dengan apa yang dialami oleh guru yang sudah berstatus ASN. Dalam hal ini, timpangnya perbedaan upah yang diterima antara guru yang berstatus ASN dengan guru honorer menjadi tinjauan bagi pemerintah sebab dengan berdasarkan pada amanat konstitusi tadi, pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara Indonesia.

Guru honorer merupakan tenaga pendidik yang berstatus bukan ASN. Pendefinisian lebih lengkap terkait guru honorer terdapat dalam Pasal 1 PP No. 56/2012 sebagai berikut: “*Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah*”. Sementara untuk upah yang diberikan pada guru honorer disebut dengan upah honorer diatur dalam Pasal 40 ayat (1) PERMENDIKBUD No. 63/2022 sebagai berikut: “*Pembayaran honor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 huruf l digunakan paling banyak 50% (lima puluh persen) dari keseluruhan jumlah alokasi Dana BOS Reguler yang diterima oleh Satuan Pendidikan*”

Upah berdasarkan Prof. Mulyadi yaitu: “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh), yang mana umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja

atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan” (Yasyfa, 2022). Pendefinisian terkait upah yang dikemukakan oleh Prof. Mulyadi tersebut sebagaimana selaras dengan definisi pengupahan yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) PP No. 36/2021 yang menyatakan sebagai berikut: *“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”*.

Pasal 88 UU No. 13/2003 mengatur mengenai keadilan terhadap pengupahan dalam dunia kerja, dimana ketentuan yang tercantumkan didalamnya berbunyi sebagai berikut:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh; Kebijakan pengupahan yang dimaksud adalah: pengupahan, diantaranya yaitu:

1. *Upah minimum;*
2. *Upah kerja lembur;*
3. *Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;*
4. *Upah tidak masuk kerja karena ada kegiatan lain diluar pekerjaannya;*
5. *Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;*
6. *Bentuk dan cara pembayaran upah, (g) Denda dan potongan upah;*
7. *Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;*
8. *Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;*
9. *Upah untuk pembayaran pesangon, dan*
10. *Upah untuk perhitungan pajak penghasilan”*.

Pengaturan mengenai kebijakan pengupahan juga tercantum dalam PP No. 36/2021, dimana dalam Pasal 2 PP No. 36/2021 menyatakan sebagai berikut:

- (1) *“Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;*
- (2) *Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi;*
- (3) *Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”*.

Meskipun pengaturan mengenai pengupahan yang diberikan terhadap guru honorer sudah terdapat dalam peraturan perundang-undangan di atas, namun pemberian prestasi atas kerja keras seorang guru yang berkontribusi besar dalam mendidik generasi muda bangsa Indonesia, masih dianggap terlalu rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan antara gaji UMP terendah di Indonesia berdasarkan data dari Kementran Tenaga Kerja, gaji UMP terendah yaitu Provinsi DIY pada tahun 2021, sebesar Rp. 1.765.000-, (satu juta tujuh ratus enam puluh lima), namun apabila dibandingkan dengan upah honorer, maka jumlah upah honorer yang didapatkan yaitu sekitar satu per enam dari UMP Provinsi DIY (Amanah, 2022).

Setiap orang tentunya memiliki harapan penghidupan yang sejahtera, termasuk guru honorer yang berkeinginan untuk diangkat sebagai ASN sehingga kemudian dirinya akan mendapatkan upah yang layak sehingga dapat mewujudkan penghidupan yang sejahtera (Amanah, 2022). Perbedaan upah yang diterima guru yang berstatus ASN dengan guru honorer menjadi sumber ketidakadilan dan ketidaksetaraan dalam sektor pendidikan sebab masalah upah tersebut akan berdampak langsung pada kehidupan ekonomi seseorang. Dalam banyak kasus, upah yang rendah tidak dapat

mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga, kebutuhan tempat tinggal, makanan, biaya pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya.

Pemberian upah yang rendah berarti guru honorer seringkali sulit mengakses jaminan sosial, seperti jaminan kesehatan, asuransi, pensiun, dan perlindungan ketenagakerjaan. Kondisi ini meningkatkan risiko terhadap masalah kesehatan yang tidak tercakup, kesulitan keuangan dalam situasi darurat, dan ketidakpastian masa depan ketika pensiun. Upah yang rendah juga dapat berdampak pada motivasi dan profesionalisme guru honorer. Ketidakpuasan finansial dapat mengurangi motivasi mereka untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan berpartisipasi dalam pelatihan atau pengembangan profesional. Hal ini pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa (Ully, 2021).

Dengan demikian, maka kemudian penelitian ini penting untuk dilakukan guna menilai kesejahteraan guru honorer berkaitan dengan penerimaan gaji/upah yang didapatkannya. Penelitian ini akan mengevaluasi sejauh mana upah yang diterima oleh guru honorr di SDN Klanderan, Kecamatan Plosoklaten, Kabupaten Kediri. Hal ini nantinya akan memberikan informasi guna membantu dalam mengetahui apakah upah yang diberikan guru honorer tersebut sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, kemudian juga akan dilakukan analisis terhadap perlindungan upah yang diberikan kepada guru honorer berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Hasilnya nanti akan diberikan rekomendasi terkait peningkatan perlindungan upah bagi guru honorer khususnya yang mengajar di SDN Klanderan, Kecamatan Plosoklaten, Kabupaten Kediri. Dengan demikian, secara keseluruhan, penelitian ini akan memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan bagi pemerintah daerah setempat dengan tujuan untuk memperbaiki implementasi dari peraturan perundang-undangan, meningkatkan kesejahteraan guru honorer dan menciptakan lingkungan pendidikan yang adil dan berkeadilan bagi guru honorer itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan beberapa uraian singkat latar belakang masalah diatas, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *social legal research*. Pendekatan ini menggunakan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Sementara pendekatan penelitian ini dilakukan dengan observasi lapangan dan nantinya akan menjadi argumentasi peneliti yang dituangkan dalam kesimpulan sebagai jawaban dari pemecahan masalah hukum yang sedang diteliti.

Penggunaan pendekatan kualitatif telah disesuaikan dengan jenis penelitian yang dipilih oleh penulis. Melalui pendekatan ini, data yang dihasilkan berupa data deskriptif yaitu berupa penjabaran kalimat dari hasil pengamatan nanti akan dikaitkan dengan norma-norma dan teori-teori hukum untuk dianalisis guna memecahkan permasalahan yang sedang diteliti. Pendekatan ini dipilih untuk memahami penerapan dan kendala implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dalam konteks kesejahteraan guru honorer di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri. Hal ini mengingat bahwa penggunaan data deskriptif pada dasarnya yaitu merupakan metode yang dalam melakukan penelitiannya terhadap objek penelitian, baik dilihat dari kondisi, sistem maupun peristiwa dimasa sekarang (Nizar.M, 2003)

PEMBAHASAN

1. Penerapan Gaji Guru Honorer di SDN Klanderan, Kecamatan Plosoklaten, Kabupaten Kediri

Dalam penelitian ini, penulis berfokus pada penerapan gaji yang diberikan kepada guru honorer di SDN Klanderan, Kecamatan Plosoklaten, Kabupaten Kediri, yang berlokasi di Jl. Mastrip No. 72, Kecamatan Plosoklaten, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Pasalnya, pembahasan mengenai gaji yang diberikan kepada guru honorer merupakan permasalahan yang tidak ada habisnya, karena pemberian gaji yang seringkali tidak sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diterima seorang guru dalam mendidik siswa dan siswinya.

Dalam hal ini, berdasarkan UU No. 14/2005, gaji yang dimaksud dipersamakan sebagai upah yaitu imbalan berupa uang yang diterima oleh seseorang karena orang tersebut telah menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pemberian upah akan mempengaruhi keberlangsungan hidup bagi penerimanya (Devi, 2019). Pada pasal 1 angka 5 disebutkan sebagai berikut:

“Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai peraturan perundang-undangan”.

Berdasarkan Pasal 25 ayat (3) UU No. 14/2005, ditegaskan bahwa pengangkatan dan penempatan seorang guru ataupun dosen pada sekolah swasta tunduk pada UU Ketenagakerjaan (Erliyana, 2024). Hal tersebut selaras dengan pendefinisian perjanjian kerja dalam UU No. 14/2005 yang menegaskan bahwa perjanjian tersebut dibuat antara penyelenggara pendidikan swasta dengan guru, sehingga dengan berdasarkan pada perjanjian itu, termasuk guru honorer berhak atas penerimaan gaji/upah.

Melalui instansi pemerintahan, guru melaksanakan tugas sebagaimana yang diembankan kepadanya, dimana penghasilan yang diberikan kepadanya berasal dari APBD atau APBN (Fadli, 2023). Pendefinisian guru honorer dalam UU 13/2003 yaitu:

“Guru honorer merupakan pendidik profesional, yang memiliki tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai serta mengevaluasi peserta didik melalui jalur formal”.

Perjanjian kerja yang dimaksud UU 14/2005 tersebut sesuai dengan Pasal 88 UU 13/2003 berikut:

- (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh;
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dalam ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;

- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”.

Penerbitan UU 20/2023 menggantikan “Guru honorer” menjadi “Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)”, dimana pengaturannya mulai pada Pasal 93-107, salah satunya ialah pemberian gaji./upah yang diberikan disesuaikan dengan beban tanggung jawab pekerjaan dan resikonya. Meskipun dalam aturan tersebut secara eksplisit menyatakan bahwa gaji/upah yang diberikan harus berdasarkan upah minimum, namun tetap disesuaikan dengan kebijakan pemerintah masing-masing daerah dan tidak kurang dari upah minimum tersebut sehingga prestasi yang diberikan itu tetap dapat memberikan penghidupan yang layak bagi si penerimanya.

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 SD tersebut masih dibawah UMK.

Hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku. Menurut UU No. 14/2005, 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 Pasal 15 ayat (3) UU No. 14/2005 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 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 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.

Penulis telah mewawancarai Ibu Betty selaku guru honorer yang memegang kelas 1 (satu), ia mengatakan bahwa guru honorer bisa diangkat menjadi guru tetap atau bisa berstatus ASN apabila guru honorer tersebut sudah mengabdikan selama 2 (dua) tahun di sekolah dan sudah terdaftar di Dikti. Dasarnya pengangkatan guru honorer harus mengabdikan 2 tahun yaitu rekrutmen guru P3K sebagai kebijakan keberpihakan terhadap guru honorer di Sekolah Negeri. Komponen keberpihakan tersebut telah diatur pada UU No. 5/2014, yang meliputi beberapa hal, seperti: “Penilaian Kinerja, Penggajian dan Tunjangan, Pengembangan Kompetensi, Penghargaan”.

Guru honorer yang telah lulus menjadi guru PPPK 2021 dan memiliki usia di bawah 35 (tiga puluh lima) tahun, tetap dapat melamar formasi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN). Guru swasta pun diperbolehkan mendaftar menjadi guru P3K di sekolah negeri, karena tujuan utama pembukaan seleksi guru P3K adalah untuk memenuhi kebutuhan guru, serta meningkatkan kesejahteraan guru-guru yang kompeten namun saat ini tidak dibayar dengan layak. Di SDN Klandaran Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri sendiri, terdapat guru honorer yang sudah mengabdikan selama 12 (dua belas) tahun dan telah diangkat menjadi guru P3K, sementara ada pula guru honorer perempuan yang lebih lama mengabdikan menjadi tenaga pendidik selama 13 (tiga belas) tahun namun hingga saat ini belum diangkat menjadi P3K.

Penulis juga melakukan wawancara terhadap Ibu Yuni selaku Bendahara di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri, dimana ia mengatakan bahwa upah/gaji guru honorer berasal dari dana BOS. gaji guru honorer persentasenya sebanyak 15% dari dana bos yang sudah ditentukan dari Dinas Pendidikan. Gaji guru honorer tersebut diberikan sesuai masa kerja dan jumlah pendapatan dana BOS, bisa juga dikurangi sesuai dengan kebutuhan sekolah. Namun, saat ini di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri sendiri tidak ada pengurangan gaji guru honorer karena kebutuhan sekolah. Mereka tenaga pendidik GTT mendapatkan gaji yang sesuai dengan dana BOS sesuai dengan presentasi yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan.

Penulis kemudian mewawancarai bu Ilmi selaku guru honorer yang ada di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri, dimana ia mengatakan bahwa tugas guru honorer mempunyai tugas yang tidak jauh berbeda dengan guru ASN. Hal yang membedakan antara keduanya yaitu Guru honorer mengajar dari pukul 07.00-12.00 WIB, sedangkan Guru ASN mengajar dari pukul 07.00-14.00 WIB. Tidak hanya itu, absen guru honorer pun masih manual (tanda tangan di lembar absen), sedangkan guru ASN absennya sudah online atau melalui aplikasi. Guru honorer terkadang juga masih merangkap kelas, dikarenakan guru pada kelas tersebut berhalangan hadir.

Selain itu, guru honorer juga mempunyai kewenangan yaitu mempunyai hak untuk menyampaikan pendapat, tetapi tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan. Misalnya, di kelas 4 ada salah satu siswa yang bermasalah, siswa tersebut membawa rokok di sekolah. Padahal sudah di beri peringatan bahwasannya dalam lingkup sekolah ditambah siswa masih di bawah umur tidak diperbolehkan untuk merokok karena siswa jika masih di sekolah merupakan tanggung jawab sekolah. Semisal ada hal yang tidak diinginkan terjadi, maka pihak sekolah yang akan disalahkan. Namun, siswa tersebut tetap saja membawa rokok. Pada akhirnya, ibu Ilmi pada waktu rapat mendiskusikan masalah tersebut dengan bapak/ibu guru serta kepada bapak kepala sekolah. Untuk mengatasi siswa tersebut., maka disitulah semua guru termasuk guru honorer mempunyai hak untuk menyampaikan pendapat, namun yang mempunyai wewenang menyampaikan dan memutuskan hasil rapat tersebut yaitu bapak kepala sekolah SDN Klanderan.

Dalam lingkup SDN Klanderan ini tidak ada kesenjangan sosial dalam pembagian tugas antara guru honorer dengan guru ASN, karena guru honorer di sekolah tersebut masing-masing menjabat sebagai wali kelas yang sama halnya dengan guru ASN. Mereka juga membuat RPS (Rencana Pembelajaran Sekolah), daftar absen siswa, serta menjalankan tugas lainnya dengan baik.

Dasarnya yaitu Permendikbud No. 1/2018, yang menegaskan bahwa: *“Penggunaan dana BOS dalam Peraturan Menteri (Permen) tersebut adalah pengalokasian kepada Guru Honorer. Upah yang di bawah upah minimum daerah mengusik rasa keadilan kita pada umumnya dan dunia pendidikan khususnya”*, dan Permendikbud No. 8/2017 yaitu: *“Batas maksimum penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) untuk membayar honor bulanan guru/tenaga kependidikan honorer sebesar 15% dari total BOS yang diterima, sementara di sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat maksimal 50% dari total BOS yang diterima”*.

Melalui aturan Permendikbud tersebut, umumnya sekolah membayar guru dibawah UMR daerah, padahal kualifikasi untuk menjadi seorang guru ialah strata 1, namun upah/gaji yang diterimanya hanya Rp. 150.000 (seratus lima puluh ribu)/bulan. Dengan demikian setelah diketahui pada praktiknya dapat dikatakan bahwa pemerintah belum memperhatikan dengan baik terkait masalah kelayakan hidup seorang guru, terutama honorer.

Pembayaran gaji guru honorer diberikan oleh Dinas Pendidikan akan masuk ke rekening sekolah. Gaji diberikan melalui transfer rekening Bank Jatim yang pelaksanaannya setiap awal bulan. Transfer rekening terkait gaji merupakan tugas dari bendahara sekolah.

Menurut penulis, seharusnya guru honorer hanya memegang satu matkul saja yang sesuai dengan bidangnya. Jikalau guru honorer menjadi wali kelas yang mempunyai tanggung jawab besar dengan gaji yang tidak sesuai, maka akan terjadi ketimpangan sosial antara guru honorer dengan

guru ASN. Mengapa demikian, dikarenakan guru honorer mempunyai tugas yang tidak jauh berbeda dengan guru ASN. Namun, mengapa dari segi penggajian berbeda jauh. Seharusnya pemerintah memperhatikan nasib guru honorer, kalau tidak ada guru honorer maka kami tidak akan jadi hingga seperti ini. Mungkin guru honorer juga beban terhadap tugas yang diberikan terlalu berat, ditambah menghadapi siswa siswi yang susah diatur, serta susah mengondisikan kelas terutama setelah istirahat. Namun, guru honorer tanpa pamrih selalu berusaha menyelesaikan kerjanya dengan baik. Tanpa guru kita bukan siapa siapa. Memang benar julukan “ Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa”, guru honorer mengabdikan dengan ikhlas, sabar, dan selalu bersyukur.

2. Kendala Penerapan PP 36/2021 di SDN Klanderan, Kecamatan Plosoklaten, Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan penulis, penerapan gaji honorer di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri nyatanya tidak selaras dengan ketentuan yang dicantumkan dalam peraturan perundang-undangan, khususnya dalam hal penerapan PP No. 36/2021 yang belum dapat diimplementasikan dengan baik sehingga kemudian menurut pendapat penulis dapat menyebabkan guru honorer tidak mendapatkan gaji yang layak sebagaimana tugas dan tanggungjawab yang diemban guru honorer dalam mendidik siswa dan siswi di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri. Hal ini tentunya karena ada kendala-kendala yang menyebabkan ketidakserasian dalam PP No. 36/2021 tersebut, salah satunya ialah karena adanya keterbatasan anggaran yang diberikan.

Setelah penulis mewawancarai bapak Permadi selaku kepala sekolah di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri, ada beberapa kendala yang dihadapi guru honorer di SD tersebut dalam penerapan PP Nomor 36 Tahun 2021 antara lain:

1. Ketidakjelasan Status

PP No. 36/2021 tidak memberikan kepastian status bagi guru honorer, apakah mereka akan diangkat menjadi ASN atau tetap sebagai honorer. Sedangkan untuk diangkat ataupun untuk menjadi ASN harus melalui beberapa tahap seperti mendaftar dan melakukan tes P3K serta harus mempunyai surat keterangan mengabdikan di sekolah minimal 2 tahun.

2. Kebijakan Lokal

Implementasi PP No. 36/2021 bisa bervariasi di setiap daerah, sehingga ada perbedaan dalam pemberian gaji terhadap guru honorer. Penerimaan gaji guru honorer tergantung dari banyaknya jumlah siswa di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri itu sendiri, semakin banyak siswa di sekolah tersebut maka semakin bertambah pula gaji guru honorer di sekolah tersebut, begitupun sebaliknya.

3. Proses Administrasi

Persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh guru honorer untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan PP No. 36/2021 tersebut bisa menjadi kendala jika prosesnya rumit dan memakan waktu. Adapun proses administrasi yang dimaksud diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a. Guru honorer harus mendaftar melalui web yang disediakan oleh kemendikbud;
- b. Guru honorer memastikan bahwa ijasahnya terverifikasi INFO GTK (Komunitas Guru dan Tenaga Kependidikan);
- c. Guru honorer yang ijazah dan akunnya telah terdaftar memilih formasi sesuai dengan data kualifikasi Pendidikan yang terverifikasi;
- d. Tahap selanjutnya guru honorer adalah tahap seleksi administrasi;
- e. Guru honorer selanjutnya melakukan seleksi sesuai formasinya.

4. Keterbatasan Anggaran

Pemerintah daerah seringkali mengalami keterbatasan anggaran untuk membayar gaji guru honorer sesuai dengan PP No. 36/2021, Hal ini yang kemudian dapat mengakibatkan pembayaran gaji menjadi tertunda atau tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam PP No. 36/2021 tersebut.

5. Perbedaan Gaji

Guru honorer dapat diperlakukan secara tidak adil dalam hal gaji dan tunjangan dibandingkan dengan guru ASN atau tenaga pendidik lainnya. Perbedaan gaji ini bisa menciptakan ketidakpuasan dan ketidakadilan diantara para guru honorer.

Didasarkan pada wawancara penulis dengan Bapak Permadi selaku Kepala Sekolah di SDN Klandaran Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri, beliau juga menyayangkan bahwasannya gaji guru honorer tidak sesuai dengan PP No. 36/2021. Hal ini sebab seharusnya guru honorer mendapatkan gaji yang layak sesuai dengan tugas dan tanggungjawab terhadap anak didiknya.

Tugas dan tanggung jawab seorang guru termasuk guru honorer terhadap siswa dan siswi didikannya dapat dilihat dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (PERMEN PAN & RB No. 16/2009), sebagai berikut:

1. *”Merencanakan pembelajaran bimbingan, melaksanakan pembelajaran bimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran perbaikan dan pengayaan;*
2. *Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;*
3. *Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Guru, serta nilai agama dan etika;*
4. *Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;*
5. *Memelihara dan memupuk kesatuan dan persatuan bangsa”.*

Tugas dan tanggung jawab yang dimaksud harus selaras dengan hak dan kewajiban guru honorer itu sendiri. Terdapat beberapa hak guru honorer yang dikemukakan oleh Mulyasa, diantaranya yaitu sebagai berikut: “1) diberikannya honorium setiap bulannya, 2) diberikannya kesempatan untuk cuti untuk pekerja; 3) dan dilindunginya pekerja sebagaimana aturan-aturan hukum”. Sementara kewajiban yang harus dilaksanakannya yaitu sebagai berikut.

1. *“Melakukan tugas yaitu mengajar membimbing, melatih, dan unsur pendidikan lainnya kepada siswa (peserta didik) sesuai dengan ketetapan yang berlaku;*
2. *Mengerjakan tugas-tugas administrasi berdasarkan ketentuan;*
3. *Mematuhi segala peraturan di sekolah tempat mengajar.*
4. *Mematuhi seluruh ketentuan yang tercantum dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK)”.*

Merujuk pada Keputusan Gubernur No. 8/2004, perolehan gaji/upah juga termasuk hak yang harus diberikan kepada pekerja, termasuk guru honorer. Alfarrur Rahman berpendapat sebagai berikut:

“Gaji atau upah adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Masalah upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi sumber

penghidupan para pekerja beserta keluarganya, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara”.

Gaji/upah sebagai apresiasi untuk pekerja ini dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja itu sendiri sebagaimana berdasarkan Pasal 1 angka 30 UU No. 13/2003 sebagai berikut:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Angka 31 UU 13/2003 berikut:

“Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Berdasarkan PP No. 36/2021 ialah sebagai berikut:

“Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pada konteks ini, bentuk penghargaan tersebut diselaraskan dengan golongan dan status instansi atau lingkup kerja. Hal tersebut berpengaruh pada hak kesejahteraan karena guru honorer dapat diberikan kesejahteraan yang bersifat materiil dan non materiil. Kesejahteraan yang bersifat materiil yakni gaji pokok, tunjangan kinerja, tunjangan uang makan, tunjangan transport serta tunjangan dinas lainnya. Sedangkan untuk kesejahteraan yang bersifat non materiil yaitu hasil yang diperoleh menjadi seorang guru itu sendiri.

Sementara untuk beban kerja yang ditanggung guru honorer adalah sama besarnya dengan beban kerja yang ditanggung guru yang sudah berstatus ASN. Mengacu pada Pasal 35 ayat (2) UU No. 14/2005 menegaskan bahwa: *“Beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu”.* Aturan tersebut kemudian dikuatkan kembali dalam Pasal 52 ayat (1) PP No. 74/2008 yang mengatur cangkupan beban kerja seorang guru, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. *“Merencanakan pembelajaran;*
2. *Melaksanakan pembelajaran;*
3. *Menilai hasil pembelajaran;*
4. *Membimbing dan melatih peserta didik; dan*
5. *Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru”.*

Ketentuan dalam Pasal 35 ayat (2) UU No. 14/2005 tersebut sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 52 ayat (2) PP No. 74/2008, namun lebih dirincikan sebagai berikut:

“Beban kerja guru untuk melaksanakan pembelajaran paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu tersebut merupakan bagian jam kerja dari jam kerja sebagai pegawai yang secara keseluruhan paling sedikit 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja dalam 1 (satu) minggu”.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja guru, termasuk guru honorer meliputi rencana dan menilai pembelajaran serta mendidik siswa/i dalam seminggu yaitu sebanyak 24 (dua puluh empat) jam belajar. Akan tetapi, dalam tiap-tiap jenjang sekolah tersebut dibedakan sebagai berikut:

1. Pada jenjang Sekolah Dasar (SD)

Dalam 1 (satu) pelajaran yaitu selama 35 (tiga puluh lima) menit sehingga apabila dikalkulasikan dengan banyaknya waktu jam belajar, maka total beban kerja guru SD setara dengan 14 (empat belas) jam/minggu, sehingga sisanya ada 23,5 (dua puluh tiga koma lima)/jam.

2. Pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Dalam 1 (satu) pelajaran yaitu selama 40 (empat puluh) menit sehingga apabila dikalkulasikan dengan banyaknya waktu jam belajar, maka total beban kerja guru SD setara dengan 16 (enam belas) jam/minggu sehingga sisanya ada 21,5 (dua puluh satu koma lima)/jam.

3. Pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA).

Dalam 1 (satu) pelajaran yaitu selama 45 (empat puluh lima) menit sehingga apabila dikalkulasikan dengan banyaknya waktu jam belajar, maka total beban kerja guru SD setara dengan 18 (delapan belas) jam/minggu, sehingga sisanya ada 19,5 (sembilan belas koma lima)/jam.

Ketentuan yang menyatakan hal serupa juga terdapat dalam Pasal 2 ayat (2) poin b butir 5 PERMENDIKNAS No. 15/2005 sebagai berikut:

“Setiap guru tetap bekerja 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam per minggu di satuan pendidikan, termasuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan”.

Kendati demikian, perlu dipahami bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara Guru ASN dengan Guru honorer. Sebagai contoh, seorang Guru yang sudah berstatus ASN setiap tindakannya harus berlandaskan kode etik profesi guru, termasuk pokok tugasnya sudah tertuang dalam Surat Keputusan dan hasil kinerjanya harus dilaporkan pada pemerintah melalui Sistem Pendidikan Nasional (SIMDIKNAS) (Wibawana, 2024). Berdasarkan UU No. 20/2003, SIMDIKNAS adalah landasan hukum bagi pengelolaan pendidikan di Indonesia. Sementara itu, berbeda dengan guru yang sudah berstatus ASN, guru honorer tidak terikat dengan kode etik profesi guru, dimana pekerjaannya yang lebih fleksibel dan biasanya tugas guru honorer ialah menggantikan tugas guru yang sudah berstatus ASN yang berhalangan hadir serta kinerja yang dikerjakan hanya perlu dilaporkan pada sekolah terkait atau PEMDA.

Pasal 8 UU No. 14/2005 mencantumkan sebagai berikut: “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik yang didapatkannya dari pendidikan tinggi program sarjana atau diploma, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Melalui ketentuan tersebut kemudian dapat dipahami bahwa meskipun seorang guru telah menyelesaikan kualifikasi akademik pada jenjang pendidikan, baik S1/D4 dan S2, namun apabila tidak memiliki sertifikasi yang dimaksud, maka dikatakan sebagai guru non kependidikan. Disisi lain, guru yang bukan berasal dari sarjana pendidikan, dituntut untuk menguasai berbagai kompetensi keilmuan dalam pendidikan profesi guru seperti kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Sebagai contoh, seorang guru yang mengampu mata pelajaran sebagaimana jurusan kuliah yang diambilnya namun bukan dari sarjana pendidikan, seperti guru ekonomi yang berasal dari jurusan ekonomi dan guru bahasa yang berasal dari jurusan sastra tetap harus mengikuti kompetensi profesi guru yang diselenggarakan pemerintah demi menghindari kendala-kendala yang akan timbul dalam memberikan pembelajaran nantinya seperti perencanaan pembelajaran dan hasil evaluasi pembelajaran yang tidak ada dalam jurusan kuliah guru tersebut. Hal ini sejatinya guna menyiapkan guru yang berkompeten dalam bidangnya sehingga profesionalisme guru tersebut dapat terjamin.

Dikaitkan dengan penelitian yang telah dilakukan penulis, diketahui bahwa di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri, PP No. 36/2021 belum dapat diimplementasikan dengan baik. Hal tersebut disadari sebab dalam praktiknya memang ada beberapa sekolah termasuk di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri sendiri yang mengalami keterbatasan tenaga pendidik dan tidak bisa bergantung pada guru ASN yang sudah ada karena tidak sebanding dengan jumlah kelas yang ada, sehingga untuk mengisi kekosongan tersebut, dibutuhkan guru honorer untuk membantu dalam pengajaran bag siswa/i di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri.

Upaya untuk mengisi kekosongan guru tersebut kemudian menimbulkan kendala baru, dimana salah satu persyaratkan sebagai guru yang dicantumkan ialah mendapatkan Surat Keputusan Penugasan dari Dinas Pendidikan, sehingga barulah kemudian nomor induk resmi untuk para tenaga pendidik atau guru (NUPTK) dapat diberikan kepada guru tersebut. Akan tetapi, hal ini tidak didapatkan oleh guru honorer di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri, karena pemerintah daerah yang enggan mengeluarkan surat Keputusan Penugasan tersebut, sehingga berkonsekuensi pada guru honorer di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri, yang banyak tidak memiliki NUPTK.

Dengan demikian, setelah dilakukannya penelitian ini dan mengetahui letak dimana permasalahan tersebut, tentunya peneliti mengharapkan agar pemerintah hendaknya harus lebih mempertahankan pemberian NUPTK kepada guru honorer tersebut sehingga data guru honorer yang bersangkutan dapat tercantum secara resmi pada Data Pokok Pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan sebelumnya di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di SDN Klanderan Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri belum berjalan efektif, dengan gaji guru honorer sebesar Rp. 150.000 per bulan yang jauh di bawah standar upah layak. Kesenjangan gaji ini berdampak negatif pada motivasi dan kesejahteraan guru honorer. Kendala utama dalam penerapan peraturan ini meliputi keterbatasan anggaran sekolah, birokrasi yang rumit, dan kurangnya sosialisasi serta pemahaman tentang peraturan di kalangan pemangku kebijakan. Pemerintah perlu melakukan evaluasi menyeluruh, meningkatkan anggaran pendidikan, menyederhanakan birokrasi, dan intensif melakukan sosialisasi untuk memastikan implementasi kebijakan pengupahan yang efektif dan adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, S., Tania, R. S., Putri, A., Prayoga, J., Mahendra, J., & Hakim, L. (2022). Paradigma Pemerintah Terhadap Upah Guru Honorer Dalam Persepektif Hukum. *Jurnal Prp Hukum*, 11(4).
- Fadli, S. D. (2023). *Tinjauan Pengelolaan Guru Honorer Terkait Rencana Penghapusan Status Honorer Tahun*. Jakarta: Pusat Kajian.
- Humas FHUI. *Pengangkatan Guru dan Tenaga Kependidikan Honorer menjadi ASN Oleh: Prof. Anna Erliyana**. (n.d.). Diakses 26 Januari 2024, dari <https://law.ui.ac.id/pengangkatan-guru-dan-tenaga-kependidikan-honorer-menjadi-asn-oleh-prof-anna-erliyana/>

- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1).
- Nizar, M. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramesti, T. J. A. (2013). *Waktu Kerja dan Upah Lembur Bagi Guru Sekolah Swasta*. hukumonline.com. Diakses 26 Januari 2024, dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/waktu-kerja-dan-upah-lembur-bagi-guru-sekolah-swasta-lt52a5e2b5ae349/>
- Rahayu, D. (2019). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: SCOPINDO.
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1).
- Sianturi, R., Husniyyah, S. C., Eva Sundari, E., Sudiana, D., & UI, N. (2023). Manajemen Pengelolaan Dana Bos Untuk Pengupahan Guru Honorar. *Naturalistic: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 7(2).
- Sutarman, A., Wardipa, I. G. P., & Mahri, M. (2019). Penguatan Peran Guru di Era Digital Melalui Program Pembelajaran Inspiratif. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(02).
- Ully, O. :, Desiana, S., Mawuntu, J. R., & Maramis, R. A. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorar Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara 1. *Lex Administratum*, IX(1).
- Wibawana, W. A. (2023). *Mengenal Apa Itu Guru Honorar dan Bedanya dengan Guru Tetap*. news.detik.com. Diakses 26 Januari 2024, dari <https://news.detik.com/berita/d-6625418/mengenal-apa-itu-guru-honorar-dan-bedanya-dengan-guru-tetap>
- Yasyfa, H., & Deddy Effendy. (2022). Pembayaran Upah Lembur di Pt X Kabupaten Bandung berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2(1).
- Yayan Ansori Pernanda. (2021). Perbedaan Kinerja Guru Honorar Dengan Pegawai Negeri Sipil. *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM)*, 2(1).
- Yosal, C., & Sitabuana, H. (2022). Payung Hukum Terhadap Asas Keadilan Upah Tenaga Kerja Guru Honorar. *Jurnal Hukum Adigama*, 5(1).

