



Keterkaitan kesejahteraan guru honorer dengan kualitas pengajaran di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o

Rido Alpius Zai¹, Yearning Harefa², Asali Lase³, Eka Septianti Laoli⁴

¹Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Nias

²³⁴Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Nias

ABSTRACT

This study aims to examine the welfare of honorary teachers and its association with teaching quality at SMK Negeri 1 Ulu Moro'o. The study employed a qualitative descriptive design. Participants consisted of 21 honorary teachers selected purposively from a total of 52 teachers. Data were collected through observation, interviews, and document review, and analyzed using an interactive qualitative approach involving data reduction, data display, and conclusion drawing/verification. The findings indicate that the welfare of honorary teachers remains constrained in three major aspects: income, career development/promotion opportunities, and health security. Income was perceived as insufficient to meet daily needs and was not paid regularly, resulting in economic uncertainty. Regarding career development, programs such as PPG, PPPK, and additional assignments were available, yet their benefits were not fully realized due to administrative requirements and inadequate compensation. In terms of health security, no specific health coverage was provided for honorary teachers, and challenges remained regarding workload stability and task alignment with teachers' academic backgrounds. Despite these constraints, teaching quality was generally perceived as adequate, reflected in teachers' commitment, technical teaching competence, timely task implementation, and initiative in mentoring and assessing students, although instructional innovation was still influenced by limited facilities. These findings highlight the importance of improving honorary teachers' welfare to sustain teaching quality in the long term.

KEYWORDS

teacher welfare, honorary teachers, teaching quality, career development, health security

Received: December 3, 2025

Revised: December 31, 2025

Accepted: December 31, 2025

Publish online: December 31, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat kesejahteraan guru honorer dan keterkaitannya dengan kualitas pengajaran di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Informan penelitian berjumlah 21 guru honorer yang dipilih secara purposive dari total 52 guru. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan model interaktif melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan guru honorer masih menghadapi kendala pada aspek penghasilan, pengembangan karier/promosi jabatan, dan jaminan kesehatan. Penghasilan dinilai belum mencukupi kebutuhan hidup dan pembayarannya tidak rutin sehingga menimbulkan ketidakpastian ekonomi. Pada aspek karier, peluang seperti PPG, PPPK, dan tugas tambahan tersedia, namun manfaatnya belum optimal karena kendala persyaratan dan kompensasi yang belum memadai. Pada aspek kesehatan, belum terdapat jaminan kesehatan khusus bagi guru honorer serta masih terdapat tantangan pada kepastian beban kerja dan kesesuaian penugasan. Sementara itu, kualitas pengajaran guru honorer dinilai cukup baik, terlihat dari komitmen, kemampuan teknis mengajar, ketepatan pelaksanaan tugas, serta inisiatif dalam membimbing dan mengevaluasi siswa, meskipun inovasi pembelajaran masih dipengaruhi keterbatasan sarana prasarana. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan guru honorer penting untuk menjaga keberlanjutan kualitas pengajaran dalam jangka panjang.

Kata kunci: kesejahteraan guru, guru honorer, kualitas pengajaran, pengembangan karier, jaminan kesehatan

Pendahuluan

Pendidikan merupakan investasi strategis dalam pembangunan sumber daya manusia karena melalui pendidikan individu dibekali pengetahuan, keterampilan, dan karakter untuk berpartisipasi secara produktif di masyarakat. Dalam konteks Indonesia, arah pendidikan nasional menekankan pengembangan kemampuan sekaligus pembentukan watak dan peradaban bangsa yang bermartabat (UU No. 20 Tahun 2003). Dengan demikian, mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh capaian akademik peserta didik, tetapi juga oleh kualitas proses pembelajaran yang berlangsung di satuan pendidikan. Sejalan dengan itu, pendidikan dipandang sebagai upaya menyiapkan generasi penerus agar memiliki kapasitas intelektual dan keterampilan yang relevan bagi kehidupan bermasyarakat (Herwina et al., 2023; Tohiroh et al., 2021).

Salah satu komponen paling menentukan dalam proses pendidikan adalah guru. Guru bukan hanya pengajar, melainkan pendidik yang membimbing perkembangan peserta didik secara menyeluruh, termasuk aspek kognitif, afektif, dan sosial. Pada tingkat kebijakan, posisi strategis tersebut ditegaskan melalui regulasi profesi guru yang menuntut profesionalitas, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta penilaian hasil belajar (UU No. 14 Tahun 2005). Selain itu, standar kualifikasi dan kompetensi guru (termasuk kompetensi pedagogik) dipertegas dalam standar nasional dan regulasi teknis, yang menuntut kemampuan memahami peserta didik, merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta melakukan evaluasi secara tepat (PP No. 19 Tahun 2005; Permendiknas No. 16 Tahun 2007).

Dalam praktiknya, kualitas pengajaran tidak hanya ditentukan oleh kompetensi pedagogik, tetapi juga oleh kondisi kerja yang memungkinkan guru menjalankan tugas profesionalnya secara optimal. Literatur internasional menekankan bahwa kesejahteraan dan kondisi kerja guru termasuk aspek gaji/insentif, beban kerja, dukungan organisasi, dan rasa aman profesi berkaitan dengan kepuasan kerja, stres, keberlanjutan profesi, dan pada akhirnya kualitas praktik mengajar. OECD melalui TALIS, misalnya, menyoroti job satisfaction, stres kerja, dan risiko *attrition* sebagai komponen penting dari “kualitas lingkungan kerja” guru yang dapat memengaruhi praktik profesional di sekolah (OECD, 2020). UNESCO juga menegaskan bahwa perbaikan gaji dan kondisi kerja merupakan prasyarat penting untuk menjaga pasokan guru berkualitas dan mencegah turunnya mutu layanan pembelajaran (UNESCO, 2024).

Isu ini menjadi semakin krusial pada kelompok guru honorer, karena pada banyak konteks mereka menghadapi keterbatasan pendapatan, kepastian karier, serta akses dukungan kesejahteraan tertentu. Secara normatif, standar internasional tentang status guru menegaskan perlunya kondisi kerja yang memungkinkan guru berfokus pada tugas profesionalnya, termasuk pengaturan gaji dan kondisi kerja yang layak (ILO/UNESCO Recommendation on the Status of Teachers, 1966). Kesejahteraan guru honorer dipahami sebagai kondisi ketika guru merasa didukung, dihormati, dan memiliki akses memadai pada sumber daya dan peluang pengembangan profesional; komponen utamanya mencakup aspek keuangan, profesional, dan kesehatan. Kerangka ini selaras dengan temuan riset yang menunjukkan bahwa kesejahteraan guru (*well-being*) berasosiasi dengan sejumlah luaran penting seperti motivasi kerja, risiko kelelahan (*burnout*), retensi, serta kualitas pelaksanaan tugas mengajar (Dreer, 2023; Kurrle & Warwas, 2025).

Secara empiris, hubungan antara kesejahteraan/kepuasan kerja guru dengan kualitas pengajaran umumnya dijelaskan melalui beberapa jalur. Pertama, kesejahteraan yang lebih baik cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres, sehingga guru memiliki energi psikologis yang lebih stabil untuk merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, dan membangun interaksi guru–siswa yang berkualitas. Sintesis riset skala besar menunjukkan kepuasan kerja guru berkorelasi dengan luaran seperti niat keluar (*turnover intentions*), absensi, serta kualitas interaksi guru–siswa (dukungan emosional, manajemen kelas, dan dukungan instruksional) (Wartenberg et al., 2023). Kedua, stres kerja yang tinggi dapat menurunkan efikasi diri dan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada performa dan keberlanjutan kerja guru (misalnya temuan Klassen & Chiu tentang keterkaitan stres, efikasi diri, dan kepuasan kerja) (Klassen & Chiu, 2010). Meski demikian, literatur terbaru juga mengingatkan bahwa kaitan kepuasan kerja guru dengan hasil belajar siswa tidak selalu langsung/kuat dan bisa dipengaruhi oleh cara pengukuran kualitas mengajar serta konteks sekolah, sehingga analisis kontekstual berbasis data lapangan tetap diperlukan (Jerrim, 2024).

Relevansi isu kesejahteraan guru honorer juga kuat pada konteks SMK, karena pembelajaran SMK menuntut pengelolaan kelas yang efektif, penggunaan media/alat pembelajaran, dan strategi yang mendorong keaktifan siswa serta pencapaian kompetensi. Pada draf artikel Anda, disebutkan bahwa kualitas pengajaran berkaitan dengan perencanaan, proses, dan hasil pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik, sehingga menghasilkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar. Karena itu,

ketika kesejahteraan guru belum memadai (misalnya penghasilan yang rendah/terlambat dibayar, keterbatasan promosi, atau jaminan kesehatan yang minim), terdapat risiko munculnya beban psikologis dan beban ekonomi yang dapat mengganggu konsentrasi, waktu persiapan mengajar, hingga kreativitas pembelajaran.

Kondisi tersebut sejalan dengan temuan awal di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o. Berdasarkan studi pendahuluan dan wawancara awal, Anda mengidentifikasi beberapa gejala pembelajaran dan kesejahteraan, seperti pembelajaran yang masih konvensional, penggunaan media yang belum maksimal, siswa pasif saat pembelajaran, rata-rata hasil belajar di bawah KKM, serta ketidakpuasan atas insentif karena belum mencukupi kebutuhan ekonomi dan sosial. Temuan awal ini menguatkan urgensi penelitian, karena masalah kualitas pengajaran dan masalah kesejahteraan guru honorer berpotensi saling terkait dan muncul secara simultan di satu sekolah.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menggambarkan secara sistematis tingkat kesejahteraan guru honorer dan hubungannya dengan kualitas pengajaran pada konteks SMK Negeri 1 Ulu Moro'o. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar evaluasi sekolah dan pemangku kebijakan untuk memperkuat dukungan kesejahteraan guru honorer meliputi penghasilan, peluang pengembangan karier, dan jaminan Kesehatan sekaligus memperbaiki ekosistem pembelajaran agar kualitas pengajaran dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Secara ilmiah, penelitian ini juga menambah bukti kontekstual (khususnya pada setting sekolah daerah) untuk memahami bagaimana aspek kesejahteraan dan kondisi kerja guru memengaruhi praktik mengajar dan kualitas layanan pembelajaran di SMK.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan memahami fenomena sosial secara mendalam dalam konteks alamiah dan memaparkan temuan dalam bentuk uraian naratif berdasarkan perspektif partisipan (Creswell & Poth, 2017; Haki et al., 2024). Desain deskriptif dipilih karena penelitian berfokus pada pemaparan kondisi kesejahteraan guru honorer, kualitas pengajaran, serta keterkaitan keduanya sebagaimana terjadi di lapangan (bukan untuk menguji hubungan kausal secara statistik).

Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o. Adapun guru di sekolah tersebut berjumlah 52 orang; penelitian ini menetapkan 21 guru honorer sebagai informan utama melalui purposive sampling, yaitu pemilihan partisipan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu agar data yang diperoleh bersifat kaya dan relevan (misalnya: berstatus honorer aktif, terlibat langsung dalam proses pembelajaran, dan memiliki pengalaman mengajar yang memadai) (Palinkas et al., 2015).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati praktik pengajaran (misalnya pengelolaan kelas, penggunaan media, variasi metode, dan keterlibatan siswa). Wawancara (semi-terstruktur) dilakukan untuk menggali pengalaman dan persepsi guru honorer terkait aspek kesejahteraan (misalnya penghasilan/insentif, rasa aman kerja, dan dukungan sekolah) serta bagaimana kondisi tersebut dirasakan berpengaruh pada kesiapan dan kualitas mengajar. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat data, seperti jadwal mengajar, perangkat pembelajaran (RPP/modul ajar), catatan penilaian, data kehadiran, dan dokumen lain yang relevan.

Analisis data mengikuti model interaktif, yang berlangsung secara siklus melalui kondensasi/reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (Miles et al., 2014). Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan mengode informasi penting sesuai fokus penelitian; penyajian data disusun dalam bentuk narasi dan/atau matriks tematik; kemudian kesimpulan ditarik berdasarkan pola yang berulang dan diverifikasi melalui pengecekan kembali data lapangan.

Untuk menjaga keabsahan temuan, penelitian menerapkan strategi trustworthiness meliputi triangulasi teknik dan sumber (membandingkan hasil observasi-wawancara-dokumen), member checking (konfirmasi ringkasan temuan kepada informan), serta audit trail (pencatatan jejak proses pengumpulan dan analisis data) sesuai prinsip kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas (Lincoln & Guba, 1985; Nowell et al., 2017).

Hasil dan Pembahasan

1. Kesejahteraan Guru Honorer

Kesejahteraan guru honorer dalam penelitian ini dipahami sebagai kondisi ketika guru honorer merasa dihargai, didukung, dan memiliki akses terhadap sumber daya serta peluang pengembangan profesional yang memadai. Kesejahteraan tersebut mencakup dimensi keuangan, profesional/karier, dan kesehatan, yang secara praktis berpengaruh pada kenyamanan kerja, motivasi, serta keberlanjutan pelaksanaan tugas mengajar.

1.1 Penghasilan

Penghasilan merupakan indikator dasar kesejahteraan karena berkaitan langsung dengan kemampuan guru memenuhi kebutuhan hidup. Hasil wawancara menunjukkan bahwa penghasilan guru honorer di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o belum memadai untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Lebih jauh, informan menyampaikan bahwa pembayaran gaji tidak dilakukan secara rutin bulanan, melainkan dapat terjadi setiap 3–6 bulan sekali. Pola pembayaran seperti ini berdampak pada ketidakpastian ekonomi, sehingga sebagian guru honorer merasa tertekan dan harus mencari sumber pendapatan tambahan di luar jam sekolah (misalnya pekerjaan sampingan) untuk memenuhi kebutuhan dasar. Kondisi ini berpotensi mengurangi ruang waktu dan energi untuk persiapan mengajar, meskipun guru tetap berupaya menjalankan tanggung jawab pembelajaran.

1.2 Promosi jabatan dan pengembangan karier

Promosi jabatan dan kesempatan pengembangan karier menjadi indikator penting karena merefleksikan pengakuan institusi serta jalur peningkatan status profesional. Temuan wawancara menunjukkan bahwa sekolah dan pemerintah pada prinsipnya telah menyediakan peluang peningkatan karier bagi guru honorer melalui program seperti PPG, kesempatan mengikuti seleksi PPPK, serta pemberian **tugas tambahan**. Namun, pada tingkat implementasi, program tersebut belum berdampak signifikan pada peningkatan kesejahteraan guru honorer di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o.

Beberapa informan mengemukakan bahwa guru honorer yang telah bersertifikasi belum menerima tunjangan profesi karena belum memenuhi persyaratan beban mengajar 24 jam tatap muka. Selain itu, guru honorer yang telah lama mengabdikan masih menghadapi kendala dalam akses menjadi PPPK. Pada sisi lain, penugasan tambahan yang diberikan belum disertai kompensasi yang memadai, sehingga peningkatan peran belum otomatis meningkatkan kesejahteraan. Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara peluang kebijakan dan hasil riil yang diterima guru honorer di lapangan.

1.3 Jaminan kesehatan dan perlindungan kerja

Aspek kesehatan merupakan prasyarat agar guru dapat bekerja secara aman dan nyaman. Berdasarkan hasil wawancara, di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o belum tersedia jaminan kesehatan khusus bagi guru honorer dari sekolah, selain bantuan dana pada kondisi tertentu. Informan juga menyoroti bahwa perlindungan kerja dalam arti yang lebih luas misalnya kepastian beban kerja yang proporsional dan penugasan sesuai keahlian masih menjadi tantangan. Sebagian guru honorer memperoleh beban mengajar yang relatif sedikit, dan dalam beberapa kasus diminta mengampu mata pelajaran yang tidak sepenuhnya sejalan dengan disiplin ilmunya. Kondisi ini bukan hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis dan rasa aman profesi, tetapi juga dapat memengaruhi optimalisasi kualitas pengajaran karena guru perlu melakukan penyesuaian materi dan persiapan tambahan.

Secara umum, kesejahteraan guru honorer masih menghadapi hambatan pada tiga titik utama, yaitu ketercukupan dan keteraturan penghasilan, efektivitas akses pengembangan karier, serta jaminan kesehatan dan kepastian perlindungan kerja.

2. Kualitas Pengajaran

Kualitas pengajaran dalam penelitian ini dipahami sebagai praktik pembelajaran yang bermutu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, yang ditandai oleh proses belajar yang terarah, penggunaan strategi dan media yang relevan, serta ketercapaian kompetensi peserta didik sesuai standar.

2.1 Kualitas kerja guru

Kualitas kerja guru menggambarkan kemampuan profesional guru dalam menjalankan tugas mengajar, membimbing, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru honorer di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o dinilai memiliki komitmen dan kemampuan teknis yang baik.

Informan menggambarkan bahwa guru umumnya menguasai materi yang diajarkan, mampu membimbing siswa, serta menjaga sikap dan perilaku sebagai panutan di lingkungan sekolah. Temuan ini menegaskan adanya modal profesional yang kuat pada diri guru honorer, meskipun berada dalam keterbatasan kesejahteraan tertentu.

2.2 Kecepatan dan ketepatan kerja dalam pembelajaran

Kecepatan dan ketepatan kerja terkait dengan kemampuan guru menyiapkan pembelajaran, memanfaatkan media/sumber belajar, serta menjalankan proses pembelajaran secara terencana. Temuan menunjukkan bahwa guru memiliki semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyiapkan pembelajaran dan melaksanakannya secara tepat. Akan tetapi, beberapa informan menggarisbawahi bahwa kreativitas dan inovasi pembelajaran kadang terkendala oleh keterbatasan sarana dan prasarana. Meskipun demikian, guru tetap berupaya mencari alternatif, menyesuaikan media yang tersedia, dan mempertahankan kualitas pembelajaran semaksimal mungkin.

2.3 Inisiatif dan kemampuan mengelola pembelajaran

Inisiatif dan kemampuan kerja tercermin pada kepemimpinan guru di kelas, pengelolaan interaksi pembelajaran, serta pelaksanaan penilaian dan evaluasi. Berdasarkan hasil wawancara, guru di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o menunjukkan inisiatif yang baik dalam membimbing siswa, membangun suasana belajar yang lebih nyaman, dan mendampingi siswa ketika mengalami kesulitan. Dalam aspek evaluasi, guru juga dilaporkan aktif memantau perkembangan belajar siswa melalui penilaian dan tindak lanjut pembelajaran.

Sebagai ringkasan, kualitas pengajaran pada aspek komitmen, pelaksanaan pembelajaran, dan pendampingan siswa dinilai cukup baik, namun masih dipengaruhi oleh keterbatasan dukungan fasilitas dan kondisi kesejahteraan guru honorer.

3. Keterkaitan Kesejahteraan Guru Honorer dan Kualitas Pengajaran

Meskipun hasil wawancara menunjukkan bahwa kualitas pengajaran di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o tergolong baik terlihat dari komitmen guru, kemampuan teknis mengajar, serta inisiatif membimbing dan mengevaluasi siswa, temuan pada aspek kesejahteraan memperlihatkan adanya kondisi yang berpotensi menjadi hambatan laten. Keterlambatan pembayaran gaji hingga beberapa bulan, keterbatasan manfaat pengembangan karier yang belum berdampak nyata, serta belum adanya jaminan kesehatan khusus dapat menimbulkan ketidakpastian ekonomi dan tekanan psikologis bagi guru honorer. Kondisi tersebut berisiko mengurangi ruang energi dan fokus guru untuk melakukan persiapan pembelajaran yang lebih mendalam, mengembangkan inovasi, serta memperkaya penggunaan media dan metode mengajar. Dengan demikian, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kualitas pengajaran yang selama ini tetap terjaga lebih banyak ditopang oleh dedikasi dan tanggung jawab profesional guru, bukan karena sistem kesejahteraan yang sudah memadai. Oleh sebab itu, perbaikan kesejahteraan guru honorer penting dipandang sebagai prasyarat untuk menjaga kualitas pengajaran secara berkelanjutan, terutama dalam mendukung kreativitas mengajar, stabilitas kerja, dan kenyamanan psikologis guru dalam menjalankan tugas pendidikan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan guru honorer di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o masih menghadapi tiga persoalan utama berupa penghasilan yang belum memadai dan dibayarkan tidak rutin, akses promosi/pengembangan karier yang belum berdampak nyata, serta jaminan kesehatan dan perlindungan kerja yang terbatas. Dalam perspektif kebijakan, kondisi ini bertentangan dengan semangat regulasi profesi guru yang menegaskan hak guru untuk memperoleh penghasilan layak dan jaminan kesejahteraan sosial. UU No. 14 Tahun 2005, misalnya, menegaskan hak guru atas penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, yang dalam penjelasannya dipahami sebagai pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup guru dan keluarganya secara wajar (termasuk kesehatan dan jaminan hari tua). Pada level normatif global, Rekomendasi ILO/UNESCO 1966 juga menekankan pentingnya pengaturan gaji dan kondisi kerja yang layak sebagai bagian dari status profesi guru.

Keterlambatan pembayaran gaji (dibayar 3–6 bulan sekali) dan ketidakcukupan penghasilan yang terungkap dari wawancara dapat dipahami sebagai sumber ketidakpastian ekonomi yang berpotensi menekan kesejahteraan psikologis guru. Literatur internasional menegaskan bahwa kesejahteraan dan kepuasan kerja guru berkaitan dengan aspek-aspek penting seperti absensi, niat keluar dari pekerjaan, serta kualitas interaksi guru–siswa (dukungan emosional, manajemen kelas, dan dukungan instruksional)

(Wartenberg et al., 2023). Dengan demikian, ketika guru honorer harus mencari pekerjaan tambahan, konsekuensi yang paling mungkin bukan semata-mata penurunan komitmen, melainkan berkurangnya “ruang” waktu dan energi untuk kegiatan profesional yang memerlukan intensitas tinggi misalnya menyiapkan perangkat ajar yang kaya, merancang asesmen formatif, atau melakukan refleksi pembelajaran.

Di sisi pengembangan karier, temuan bahwa program seperti PPG/PPPK/tugas tambahan belum secara nyata meningkatkan kesejahteraan dapat dibaca sebagai kesenjangan implementasi antara peluang kebijakan dan realitas manfaat yang diterima guru. TALIS OECD menekankan bahwa kepuasan kerja dan kesejahteraan guru sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, termasuk pengaturan kontrak, beban administratif, serta dukungan lingkungan sekolah (OECD, 2020). Ketika sertifikasi tidak diikuti manfaat yang dirasakan (misalnya karena persyaratan beban mengajar) atau akses PPPK masih terbatas, maka yang muncul adalah persepsi “jalan naik” yang belum memberi kepastian. Secara teoretik-praktis, kondisi ini dapat menurunkan *expectancy* (keyakinan bahwa usaha berujung pada hasil), yang pada gilirannya memengaruhi keberlanjutan motivasi kerja.

Aspek jaminan kesehatan dan perlindungan kerja yang terbatas juga penting dibahas karena bukan hanya menyangkut biaya kesehatan, tetapi juga rasa aman profesi. Review sistematis tentang luaran kesejahteraan guru menunjukkan bahwa *wellbeing* guru cenderung berkorelasi positif dengan berbagai hasil yang diinginkan seperti *self-efficacy*, perilaku mengajar, kualitas instruksi, dan juga luaran pada siswa/sekolah; sebaliknya berkorelasi negatif dengan luaran yang tidak diinginkan seperti turnover intentions (Dreer, 2023). Dalam konteks penelitian ini, ketiadaan jaminan kesehatan spesifik dan beban mengajar yang tidak stabil/mismatch bidang ajar dapat meningkatkan beban adaptasi dan beban psikologis, sekalipun guru tetap berupaya profesional.

Menariknya, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kualitas pengajaran (kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dan kemampuan mengelola pembelajaran) dinilai cukup baik. Fenomena ini dapat dipahami sebagai “kualitas yang ditopang dedikasi”, yakni kualitas pengajaran tetap berjalan karena komitmen profesional dan etos kerja guru, meski kesejahteraan belum ideal. Namun, literatur global mengingatkan bahwa kualitas seperti ini rentan jika tekanan sistemik berlanjut. UNESCO dalam *Global Report on Teachers* (2024) menekankan bahwa persoalan kekurangan guru dan kondisi kerja yang kurang mendukung dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran dan terbatasnya kesempatan belajar, terutama di wilayah yang kurang terlayani. Artinya, temuan kualitas mengajar yang “masih baik” tidak boleh dibaca sebagai alasan menunda perbaikan kesejahteraan, tetapi sebagai sinyal bahwa sekolah memiliki modal profesional yang perlu dijaga agar tidak mengalami penurunan dalam jangka panjang.

Temuan tentang keterbatasan sarana-prasarana sebagai penghambat kreativitas mengajar juga memperkuat argumen bahwa kualitas pengajaran adalah hasil interaksi antara kapasitas guru dan ekosistem pendukung. TALIS menyoroti pentingnya lingkungan kerja sekolah yang produktif dan mendukung agar guru dapat berkembang, termasuk ruang kolaborasi dan dukungan untuk praktik profesional (OECD, 2020). Dalam konteks SMK, dukungan fasilitas pembelajaran menjadi krusial karena pembelajaran menuntut demonstrasi, praktik, dan media ajar yang lebih beragam. Karena itu, perbaikan kesejahteraan guru honorer perlu dilihat berdampingan dengan penguatan sarana pembelajaran agar kualitas pengajaran meningkat secara lebih nyata, bukan sekadar bertahan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa kesejahteraan guru honorer—terutama kepastian dan kecukupan penghasilan, kepastian jalur karier, serta perlindungan kesehatan—merupakan fondasi penting bagi keberlanjutan kualitas pengajaran. Temuan penelitian sejalan dengan bukti internasional bahwa kesejahteraan/kepuasan kerja guru berkaitan dengan kualitas interaksi pembelajaran dan indikator keberlanjutan profesi (Dreer, 2023; Wartenberg et al., 2023). Karena itu, upaya peningkatan kualitas pengajaran di SMK Negeri 1 Ulu Moro’o perlu diposisikan bukan hanya sebagai agenda pedagogik, tetapi juga agenda tata kelola SDM pendidikan yang menjamin kondisi kerja guru honorer lebih stabil dan bermartabat.

Implikasi Temuan Penelitian

Secara praktis, temuan mengenai penghasilan yang belum mencukupi dan tidak dibayarkan rutin, jalur karier yang belum berdampak nyata, serta jaminan kesehatan yang terbatas mengimplikasikan perlunya perbaikan tata kelola kesejahteraan guru honorer di tingkat sekolah dan pemangku kebijakan. Sekolah bersama pihak terkait perlu mendorong mekanisme yang menjamin kepastian waktu pembayaran honor dan transparansi skema insentif, karena stabilitas ekonomi berpengaruh pada ketenangan psikologis dan

kesiapan profesional guru dalam merencanakan pembelajaran. Implikasi ini sejalan dengan mandat regulasi profesi guru yang menekankan hak guru atas penghasilan layak dan jaminan kesejahteraan sosial (Republik Indonesia, 2005).

Pada aspek pengembangan karier, temuan bahwa program PPG/PPPK/tugas tambahan belum meningkatkan kesejahteraan secara signifikan mengimplikasikan perlunya penguatan dukungan administratif dan kebijakan pendamping di level sekolah/dinas agar guru honorer tidak hanya “memiliki akses program”, tetapi juga memperoleh manfaat nyata. Sekolah dapat memfasilitasi pemetaan beban mengajar secara lebih proporsional (sejauh memungkinkan) dan memberikan dukungan dokumen/pendampingan agar guru honorer lebih siap mengikuti program peningkatan status. Di sisi lain, keterbatasan fasilitas yang menghambat inovasi mengajar mengimplikasikan pentingnya pemenuhan sarana minimal pembelajaran SMK untuk memperkuat kualitas instruksional, karena lingkungan kerja yang mendukung berperan dalam praktik profesional guru.

Pada aspek kesehatan dan perlindungan kerja, temuan ketiadaan jaminan kesehatan khusus bagi guru honorer mengimplikasikan perlunya langkah-langkah perlindungan dasar, misalnya fasilitasi kepesertaan jaminan kesehatan yang lebih terstruktur atau kebijakan bantuan kesehatan yang lebih jelas. Hal ini penting karena kondisi kerja yang layak termasuk perlindungan dan kesejahteraan menjadi prasyarat keberlanjutan profesi dan kualitas pembelajaran.

Secara konseptual, temuan bahwa kualitas pengajaran tetap dinilai baik meski kesejahteraan terbatas mengimplikasikan bahwa kualitas saat ini banyak ditopang oleh komitmen dan etos profesional guru. Namun, literatur menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kepuasan kerja berkaitan dengan kualitas interaksi pembelajaran serta keberlanjutan profesi (misalnya niat bertahan/keluar), sehingga perbaikan kesejahteraan perlu dipandang sebagai investasi untuk menjaga kualitas pengajaran dalam jangka panjang.

Keterbatasan Penelitian & Arah Penelitian Berikutnya

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang masih terbatas pada satu satuan pendidikan, sehingga temuan belum dapat digeneralisasi untuk konteks sekolah lain yang memiliki karakteristik berbeda. Selain itu, data utama bertumpu pada wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam lingkup internal sekolah, sehingga hasilnya sangat dipengaruhi oleh kedalaman informasi yang diberikan informan dan kemungkinan bias persepsi. Di samping itu, penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, sehingga belum mengukur kekuatan hubungan secara statistik antara kesejahteraan guru honorer dan kualitas pengajaran. Keterbatasan lain adalah belum dilibatkannya perspektif yang lebih luas, seperti siswa, orang tua, atau pihak dinas pendidikan, yang sebenarnya dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana kesejahteraan guru berdampak pada proses dan hasil pembelajaran.

Arah penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas lokasi dan jumlah partisipan, misalnya melibatkan beberapa SMK dengan kondisi sosial-ekonomi yang berbeda agar dapat dibandingkan dan diperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Penelitian lanjutan juga perlu memperkuat triangulasi dengan menambahkan data kuantitatif sederhana (misalnya indikator kesejahteraan, beban kerja, tingkat kehadiran, atau capaian belajar siswa) sehingga keterkaitan kesejahteraan dan kualitas pengajaran dapat dianalisis lebih tajam. Selain itu, studi mendatang dapat memasukkan perspektif multipihak (siswa, kepala sekolah, pengawas, dan dinas pendidikan) serta menelusuri faktor perantara seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan motivasi, agar mekanisme pengaruh kesejahteraan terhadap kualitas pengajaran dapat dijelaskan secara lebih mendalam. Terakhir, penelitian eksperimen terbatas atau evaluasi program dapat dilakukan untuk menilai efektivitas intervensi kesejahteraan (misalnya perbaikan skema honor, dukungan kesehatan, atau program pengembangan profesional) terhadap peningkatan kualitas pengajaran di sekolah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru honorer masih menghadapi kendala utama pada tiga aspek, yaitu penghasilan, pengembangan karier/promosi jabatan, dan jaminan kesehatan/perindungan kerja. Pada aspek penghasilan, honor yang diterima dinilai belum mencukupi kebutuhan hidup dan pembayarannya belum berlangsung secara rutin sehingga menimbulkan ketidakpastian ekonomi. Pada aspek pengembangan karier, meskipun tersedia peluang melalui program PPG, PPPK, dan tugas tambahan, manfaatnya belum dirasakan optimal karena berbagai persyaratan dan keterbatasan implementasi, termasuk beban mengajar dan kompensasi yang belum memadai. Pada aspek jaminan kesehatan, belum terdapat jaminan kesehatan khusus bagi guru

honorar, sementara kepastian beban kerja dan kesesuaian penugasan dengan bidang keahlian masih menjadi tantangan.

Di sisi lain, kualitas pengajaran guru honorar di SMK Negeri 1 Ulu Moro'o secara umum dinilai cukup baik, ditunjukkan melalui kualitas kerja guru, ketepatan pelaksanaan tugas, serta inisiatif dan kemampuan mengelola pembelajaran serta evaluasi. Namun, keterbatasan sarana prasarana dan kondisi kesejahteraan yang belum stabil berpotensi membatasi ruang guru untuk berinovasi dan mengembangkan pembelajaran secara lebih maksimal. Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pengajaran yang relatif terjaga lebih banyak ditopang oleh komitmen dan tanggung jawab profesional guru, sementara peningkatan kesejahteraan guru honorar tetap menjadi kebutuhan penting untuk menjamin keberlanjutan kualitas pengajaran dalam jangka panjang.

Referensi

- Aditya, A. M., Setyadi, A. R., & Leonardho, R. (2020). Analisis Strategi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v2i1.668>
- Akhiruddin, A., Sujarwo, S., Haryanto, A., & H, N. (2019). Belajar Dan Pembelajaran. CV. Cahaya Bintang Cemerlang.
- Alfath, M. D., & Huliatusna, Y. (2021). Analisis Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Elementary Education (IJOEE)*, 2(1), 78. <https://doi.org/10.31000/ijoe.v2i1.3900>
- Aliyanto, B., Irawan, D., & Subakti, M. (2022). Jenis-Jenis Kesejahteraan. 1(2), 1–10.
- Anton, A., & Usman, U. (2020). Peningkatan Kualitas Pembelajaran Melalui Pendekatan Pengelolaan Kelas. *TAJDID: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 4(1), 69–83. <https://doi.org/10.52266/tadjid.v4i1.327>
- Ardhi, S., & Hadlun. (2022). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Pringgarata Lombok Tengah. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* <https://doi.org/10.54723/ejpgmi.v1i2.14>
- Arref, M. A., Tijani, M. A., Azkiya, M. R., & ... (2024). Pengaruh Tingkat Pendapatan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Man 2 Kota Sukabumi. ... on Educationand ..., 1(2), 21–26. <https://journal.myrepublikcorp.com/index.php/IJEN/article/view>
- Busthomi, Yazidul, S. A. (2021). Sepuluh Modal Agar Menjadi Guru Profesional. *Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 2(1), 9. <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Dauhan, N. S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru. *Workshop Nasional Penguatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar*, 3(3), 2301–2306.
- Diane, N., Tineke, J., & Marthinus, E. M. S. (2023). YUME: Journal of Management Pola Pembinaan Kinerja Guru Profesional pada SMP Kristen 45 Paniki Bawah. 6(2), 283–293.
- Dreer, B. (2023). On the outcomes of teacher wellbeing: a systematic review of research. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1205179>
- Fatmawati, I. (2021). Peran Guru Dalam Pengembangan Kurikulum Dan Pembelajaran. *Revorma: Jurnal Pendidikan* <https://doi.org/10.62825/revorma.v1i1.4> Dan Pemikiran, 1(1), 20–37.
- Haki, U., Prahastiwi, E. D., & Selatan, U. T. (2024). Strategi Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif Pendidikan. *Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pendidikan*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.46306/jurinotep.v3i1.67>
- Hidayat, F. N., & Albab, U. (2023). Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru PAUD dalam Meningkatkan Kualitas Guru Lingkungan Dikdisbud Situbondo. *Soetomo Magister Ilmu Administrasi*, 1(2), <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/smia/article/view/7286> 91–98
- Hrp, N. A., Masruro, Z., Saragih, S. Z., Hasibuan, R., Simamora, S. S., & Toni, T. (2022). Buku Ajar Belajar Dan Pembelajaran. Widina Bhakti Persada Bandung. Indrianti,
- Jerrim, J. (2024). Are satisfied teachers better teachers? International evidence from the TALIS video study. *Teaching and Teacher Education*, 148, 104687. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104687>

- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Kurrle, L. M., & Warwas, J. (2025). Teacher Well-Being—A Conceptual Systematic Review (2020–2023). *Education Sciences, 15*(6), 766. <https://doi.org/10.3390/educsci15060766>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE Publications, Inc.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Muhammad, N. (2022). Pengendalian Intern Pengelolaan Sumber Daya Sekolah Dalam Upaya Menjamin Layanan Belajar Yang Berkualitas Pada SMP Swasta Nurul Arafah Baktiya Aceh Utara. *Benchmarking, 6*(2), 54. <https://doi.org/10.30821/benchmarking.v6i2.13703>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis. *International Journal of Qualitative Methods, 16*(1). <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Nurafni, K., Saguni, F., & Hasnah, S. (2022). Pengaruh Kinerja Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 1*(1), 44–68. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.901>
- OECD. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II)*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 42*(5), 533–544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>
- Putrianiingsih, S., Muchasan, A., & Syarif, M. (2021). Peran Perencanaan Pembelajaran Terhadap Kualitas Pengajaran. *Inovatif, 7*(1), 206–231. <http://jurnal.iaih.ac.id/index.php/inovatif/article/view/211/120>
- Rinawati Zailani, Choirun Nisa, & Eko Sri Suhartini. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Etos Kerja Guru (Studi Kasus Guru PAUD Desa Tegalgrejo Gunung Kidul). *Journal of Management and Social Sciences, 1*(4), 98–108. <https://doi.org/10.55606/jimas.v1i4.71>
- Risdiany, H. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Indonesia. *Seminar Nasional Ilmu ...*, 3(2).
- Rizqia Rachmi, A., Febrianti Zahroh, I., Puspita Ribiana, A., & Windasari, W. (2024). Menganalisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Honorer Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan di SMKN 1 Driyorejo. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia, 3*(2), 263–272. <https://doi.org/10.31004/jpion.v3i2.277>
- Sanjani, M. A. (2021). Pentingnya Strategi Pembelajaran Yang Tepat Bagi Siswa. 10(2), 32–37.
- Setyosari, P. (2021). Menciptakan Pembelajaran Yang Efektif Dan Berkualitas. *Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pembelajaran, 1*(1), 20–30. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jinotep/article/view/2103>
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sijabat, O. P., Manao, M. M., Situmorang, A. R., Hutauruk, A., & Panjaitan, S. (2022). Mengatur Kualitas Guru Melalui Program Guru Penggerak. *Journal of Educational Learning and Innovation (ELIa), 2*(1), 130–144. <https://doi.org/10.46229/elia.v2i1.404>
- UNESCO & International Task Force on Teachers for Education 2030. (2024). *Global report on teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession*. UNESCO.
- Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S., & Klusmann, U. (2023). Satisfied and High Performing? A Meta-Analysis and Systematic Review of the Correlates of Teachers' Job Satisfaction. *Educational Psychology Review, 35*(4), 114. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4>