

ANALISIS KEBIJAKAN KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN

Nabila Rahma Aulia¹, Embun Luthfi Shodiqoh², Sania Putri Cahyaningrum³

^{1,2,3}Universitas Islam Malang

nabilarahmaaulia20@gmail.com¹, embunluthfi1011@gmail.com², saniaputri4699@gmail.com³

Abstract: Providing teacher welfare and compensation is an effort to retain teachers with good talents and abilities when teaching and learning. Well-being is very useful and meaningful for a teacher's physical and mental needs. Through a teacher welfare program that is regulated based on government regulations that are fair and obedient to government regulations, it is an effort to improve the welfare of a teacher so that he remains enthusiastic at work, and can also provide high and good quality education. The form of teacher welfare is in the form of salary, such as basic salary and additional salary that comes from government allowances. This study aims to determine the effect of teacher welfare on the quality of education in Indonesia. This study method is a literature study and uses a qualitative approach so that the data obtained is more in-depth with the help of various facts in the field.

Keywords: policy, teacher welfare, salary, education quality improvement

Submission : February 13th, 2023

Revision : March 24th, 2023

Publication : April 30th, 2023

PENDAHULUAN

Seorang guru, dikenal sebagai Pahlawan Tanpa Tanda Jasa, pada julukan tersebut dapat menggambarkan betapa besar pengaruh seorang guru dalam dunia pendidikan hingga guru dijuluki sebagai seorang pahlawan. Namun, nilai seorang guru saat ini tidaklah sesuai dengan jasa yang telah diberikan. Guru merupakan seseorang yang rela menghabiskan waktunya untuk mendidik siswa, padahal gaji yang diterima sangat jauh dari harapan (Makmun, 1996; Rukmana, 2008). Di Indonesia, kesejahteraan guru dapat dikategorikan masih sangat kurang mendapatkan perhatian, Hal ini dapat dilihat melalui kondisi ekonomi para guru di Indonesia khususnya pada guru honorer yang kondisi ekonominya dapat dikatakan kurang stabil karena gaji yang diperoleh jauh dari kata cukup dibandingkan dengan profesi yang lain (Basri, 2018; Fadhli, 2017; Zulkifli et al., 2014).

Jika hal tersebut tidak dibenahi maka kemungkinan bisa berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di Indonesia mengingat bahwa guru merupakan tonggak utama pendidikan. Kesejahteraan guru seharusnya menjadi prioritas utama karena kesejahteraan guru menjadi jantung dari pelayanan pendidikan, dengan adanya kesejahteraan guru diharapkan kinerja guru juga dapat maksimal dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Namun hal demikian belum dapat terpenuhi dalam kehidupan seorang guru saat ini di Indonesia (Rida et al., 2013).

Kebijakan kesejahteraan guru adalah serangkaian kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja guru, serta memberikan pengakuan yang lebih baik terhadap peran penting mereka dalam masyarakat dan sistem pendidikan. Kebijakan kesejahteraan guru mencakup beberapa aspek, seperti upah dan tunjangan, kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan pengembangan profesional, serta dukungan psikologis dan emosional (Marselus, 2011).

Penerapan kebijakan kesejahteraan guru yang tepat dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan memperkuat sistem pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan institusi pendidikan untuk mempertimbangkan dan melaksanakan kebijakan kesejahteraan guru yang efektif dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Pengertian dan Hakikat Kebijakan Pendidikan

Kebijakan merupakan kebijaksanaan atau suatu konsep yang menjadi kunci utama dan rencana dalam melakukan kepemimpinan, pekerjaan serta suatu tindakan agar tepat sasaran. Kebijakan juga berarti suatu hasil dari pemikiran secara matang dan penuh kehati-hatian dalam pengambilan keputusan (Indonesia, 2003).

Kebijakan dalam pendidikan memiliki karakteristik, diantaranya adalah: 1) memiliki tujuan pendidikan, 2) memenuhi aspek legal-formal, 3) memiliki konsep operasional, 4) dibuat oleh pihak berwenang, 5) dapat dievaluasi, dan 6) memiliki sistematika (Anwar, 2020).

Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan berarti seluruh kebutuhan kehidupannya tercukupi. Kesejahteraan ada dua, yaitu kesejahteraan pertama material dan yang kedua non material. Kesejahteraan material mencakup uang maupun benda berharga, sedangkan kesejahteraan non material adalah kebutuhan rohani yang tercukupi seperti kasih sayang, damai, ketenangan, dan lainnya.

Guru merupakan tenaga pendidik yang bersifat profesional dengan tugasnya yaitu mendidik, membimbing, melatih, dan mengevaluasi siswa pada berbagai jenjang pendidikan seperti pendidikan anak usia dini, pendidikan sekolah dasar, dan pendidikan menengah (Sari, 2013).

Kualitas Pendidikan

Proses dan hasil pendidikan menentukan kualitas pendidikan. Proses dalam pendidikan agar berkualitas membutuhkan bahan mengajar, metodologi yang sesuai dengan kapasitas individual seorang guru, sarana dan prasarana sekolah, dukungan manajemen dan aktifitas belajar yang tenang. Dengan adanya administrasi sekolah, dukungan kelas bertugas sebagai penghubung beberapa masukan yang ada dan juga bekerja sama dalam komponen proses belajar dan mengajar antara guru dan murid (Siregar, 2018).

Kebijakan Kesejahteraan Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Kesejahteraan merupakan hal terpenting bagi guru, pentingnya kesejahteraan tenaga pendidik yaitu untuk memberikan semangat kinerja seorang guru dan juga menambah loyalitas guru kepada sekolah. Pemberian kesejahteraan guru dan kompensasi merupakan upaya untuk mempertahankan tenaga pendidik yang mempunyai bakat dan kemampuan yang baik saat proses belajar mengajar.

Kesejahteraan yang diberikan juga mempunyai arti penting dan manfaat untuk kebutuhan fisik dan mental tenaga pendidik serta keluarganya. Untuk meningkatkan semangat kerja tenaga pendidik yang berpengaruh pada kualitas dalam pendidikan dapat dilakukan dengan program kesejahteraan tenaga pendidik yang dirangkai berdasarkan peraturan secara legal, berdasar pada keadilan dan mengacu pada peraturan dari pemerintah (Zulkifli et al., 2014).

METODE PENELITIAN

Metode kajian ini merupakan studi pustaka dan menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga data-data yang diperoleh lebih mendalam dengan dibantu berbagai fakta di lapangan. Didalam penelitian ini terdapat suatu data yaitu primer dan sekunder, berbagai jurnal diambil untuk data primer, artikel dan karya ilmiah yang sesuai dengan topik penelitian sedangkan data sekunder diperoleh dari media-media seperti media cetak maupun media elektronik yang sesuai dengan topik

dari penelitian ini. Kemudian data yang didapatkan dari analisis secara deduktif dengan maksud data yang dihasilkan tersebut empiris dan akurat.

HASIL PENELITIAN

Kebijakan dalam pendidikan memiliki karakteristik, diantaranya kesatu, memiliki tujuan pendidikan. Suatu kebijakan didalam pendidikan wajib mempunyai suatu tujuan, secara khusus kebijakan pendidikan haruslah mempunyai sebuah tujuan pendidikan yang terarah agar mencapai tujuan dalam pendidikan yang sesuai dan jelas.

Kedua memenuhi aspek legal-formal. Syarat kebijakan didalam pendidikan harus terpenuhi dalam pemberlakuan agar kebijakan tersebut dapat diakui dan diberlakukan pada masing-masing wilayah. Kebijakan pendidikan harus lulus dalam persyaratan konstitusional sesuai dengan hierarki konstitusi pada wilayah tersebut sampai kebijakan pendidikan tersebut diresmikan dan dinyatakan sah berlaku pada wilayah masing-masing.

Ketiga memiliki konsep operasional. Kebijakan dalam pendidikan merupakan panduan yang sifatnya umum, agar dapat dilaksanakan dan diterapkan, tentunya wajib memiliki manfaat operasional, hal ini tentu adalah sebuah kejelasan untuk mencapai tujuan pendidikan, karena kebijakan dalam pendidikan merupakan cara dalam mengambil suatu keputusan.

Keempat dibuat oleh pihak berwenang. Kebijakan dalam pendidikan haruslah dihasilkan dari seseorang yang ahli didalam bidangnya dan harus memiliki kewenangan dalam kebijakan tersebut, sehingga dengan demikian diharapkan tidak memberikan kecacatan dalam dunia pendidikan dan juga lingkungan di luar pendidikan. Para ahli yang berwenang membuat kebijakan pendidikan seperti administrator pendidikan, politisi pendidikan dan juga pengelola lembaga.

Kelima dapat dievaluasi. Kebijakan dalam pendidikan juga harus memiliki daya evaluasi. Jika hasil dari kebijakan itu baik untuk pendidikan maka kebijakan tersebut dipertahankan, namun jika kebijakan itu terdapat suatu ketidaksesuaian maka segera dibenahi.

Keenam memiliki sistematika. Kebijakan dalam pendidikan adalah sistem, karena hal itu kebijakan haruslah memiliki suatu sistematika dalam mencakup aspek apa saja yang diatur. Sistematika harus mempunyai efisiensi dan sustainabilitas yang baik supaya kebijakan dalam pendidikan tidak memiliki sikap yang diskriminatif dan struktur yang lemah. Hal ini wajib dilakukan tindakan agar pemberlakuan nanti tidaklah memberikan cacat dalam hukum, kebijakan pendidikan juga wajib padu dengan lainnya seperti kebijakan polirik, moneter, dan kebijakan pendidikan itu sendiri.

Kesejahteraan tenaga pendidik ialah kesejahteraan material berupa uang yang didapatkan dari hasil gaji dan juga non material yang diperoleh dari hasil menjalankan profesinya sebagai seorang guru. Kesejahteraan adalah hal yang utama bagi seorang tenaga pendidik, karena dengan kesejahteraan yang terpenuhi dapat diharapkan pula peningkatan mutu dan kualitas pendidikan seorang guru. Selain itu, tersedianya fasilitas profesi akan memotivasi guru untuk mengembangkan keprofesionalitasannya.

Usaha dalam mengembangkan profesionalisme guru dalam pekerjaannya yaitu dengan cara pengembangan kualifikasi didalam pendidikan. Hal demikian harus dilaksanakan melalui pendidikan pra jabatan dan jabatan yang sering disebut dengan PPG.

Sedangkan kualitas pendidikan mengarah pada prestasi yang diperoleh peserta didik pada waktu yang sudah ditentukan. Prestasi yang diperoleh berupa hasil tes kemampuan akademik seperti EBTA dan UN dan juga berupa prestasi pada bidang lain seperti prestasi dalam bidang olahraga ataupun seni dan keterampilan. Lebih dari itu, kualitas dalam pendidikan adalah suatu system yang memiliki kemampuan pendidikan dasar, dari segi proses dan pendidikan secara efektif untuk memberi nilai tambah agar menghasilkan suatu hasil yang tinggi.

Dapat disimpulkan pendidikan yang berkualitas yaitu suatu pendidikan yang bisa memberikan lulusan dengan mempunyai kemampuan dasar dalam belajar, dengan demikian dapat ikut serta menjadi pelopor akan perubahan kemajuan dalam mendayagunakan sumber pendidikan secara optimal dengan suasana pendidikan yang kondusif.

Tujuan pemberian kesejahteraan diantaranya adalah kesatu, bersifat kemanusiaan dan keadilan sosial. Keadilan sosial hasil dari ide dan gagasan untuk bertujuan memberikan

kesejahteraan dimana gagasan ini hasil dari suatu kebaikan karena manusia layak memiliki hak yang setara dalam meningkatkan dan mengembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada dirinya.

Kedua, pengendalian social. Tujuan pengendalian sosial bersumber pada pemikiran bahwa kelompok tenaga pendidik yang dalam kebutuhannya tidak terpenuhi saat ini bisa melakukan tindakan protes terhadap tenaga pendidik yang tercukupi kebutuhannya. Oleh sebab itu, didalam kelompok tenaga pendidik tersebut mengusahakan untuk memberikan rasa aman terhadap diri dan kehidupan yang dijalaninya.

Ketiga, pembangunan ekonomi. Dalam meningkatkan kinerja seorang guru saat proses belajar mengajar merupakan suatu dalam tujuan pembangunan ekonomi untuk menjaga harkat dan martabat dari seorang tenaga pendidik terhadap masyarakat. Bagi seorang guru kesejahteraan sangatlah penting, karena dengan kesejahteraan lah bisa meningkatkan produktifitas dalam kehidupannya maupun pada pendidikan.

Gaji merupakan bentuk dari kesejahteraan seorang tenaga pendidik, yaitu berupa gaji pokok dan gaji tambahan yang bentuknya berupa tunjangan. Tenaga pendidik juga mendapatkan uang dinas, seperti uang dalam membuat soal, menilai soal, uang dari hasil rapat, uang membuka rapor/ semester, dan perjalanan dinas seperti melakukan rapat di luar atau tugas yang lain seperti (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), uang berupa tunjangan pada jabatan khusus kepala sekolah dan juga penataran guru. Gaji pokok guru besarnya tidaklah sama, gaji guru disesuaikan dengan kelompok dan golongan. Berdasarkan kelompok, yaitu pengelompokkan guru dari pihak siapa yang akan memberikan gaji, seperti guru PNS (Pegawai Negeri Sipil), guru honorer daerah (PHD), guru swasta/ wiyata bakti dan juga guru kontrak. Guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) digaji oleh pemerintah pusat, besarnya gaji yang diterima sesuai dengan golongan dan lamanya mengajar, kisarannya Rp. 800.000 hingga Rp. 2.000.000.

Gaji guru honorer daerah (PHD) digaji oleh pemerintah daerah sesuai kabupatennya, sedangkan pemerintah pusat hanya manggaji guru kontrak. Besarnya gaji yang diterima setiap bulannya dalah Rp. 71.000 sedangkan guru swasta digaji oleh sekolah dari SPP siswa di sekolah tersebut, besarnya gaji setiap jamnya bergantung pada besar-kecilnya sekolah, kisaran gajinya Rp. 10.000/jam sampai Rp. 20.000/jam. Tetapi saat ini guru honorer juga dapat berupa uang dari pemerintah pusat dalam bentuk uang Bantuan Kesejahteraan Guru (BKG) senilai Rp. 1.200.000/ tahun, tetapi hanya guru-guru tertentu memperoleh tunjangan tersebut.

Perbedaan lainnya yaitu Jamsostek dan dana pensiunan hanya bisa didapatkan oleh guru negeri ketika masa kerja berakhir. sedangkan guru honorer, guru kontrak dan guru swasta tidak bisa memperoleh jamsostek dan dana pensiun. Dalam permasalahan lainnya ada suatu perbedaan pada gaji, fasilitas dan kesejahteraan yang didapatkan guru honorer dengan guru PNS, hal ini memunculkan berbagai rasa cemburu pasalnya tugas yang dilakukan antara guru tersebut sama dengan guru PNS.

Kesejahteraan yang diperlukan oleh seorang guru meliputi kesejahteraan pribadi dan professional, diantaranya adalah jasa yang proporsional dan wajar, serta ada rasa aman dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru, kondisi kerja yang tenang dalam menjalankan tugasnya, kehidupan yang baik dan tenang antarpribadi, dan kepastian jenjang karir guru.

Faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal dalam pendidikan, mulai dari Departemen Pendidikan Nasional, Dinas Pendidikan Daerah, dan yang paling utama adalah sekolah. Dalam faktor internal, kerjasama dari suatu pihak yang terlibat sangat diperlukan agar memberikan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Sedangkan faktor eksternal. Masyarakat merupakan faktor eksternal, dimana masyarakat merupakan sasaran utama atau objek dari pendidikan sekaligus tujuan pendidikan itu sendiri.

Namun faktor yang paling berpengaruh pada kualitas pendidikan di Indonesia adalah semakin rendahnya kesejahteraan guru. Rendahnya kesejahteraan guru memberikan pengaruh kinerja dan mutu seorang guru dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. rata-rata guru honorer menerima gaji Rp. 10.000/ jam dan guru batu menerima gaji Rp. 460.000 setiap bulannya.

Peran Pemerintah dengan solusi yang diberikan pada suatu masalah kesejahteraan tenaga pendidik sangat berpengaruh pada kualitas guru dan kualitas dalam pendidikan di Indonesia yang masih rendah. pemerintah juga tengah memberikan sertifikasi guru yang hanya diberikan pada seluruh guru PNS. Sertifikasi dilakukan secara berkala agar guru yang pengangkatannya lama dapat

mendapatkan sertifikasi terlebih dahulu. Dengan adanya sertifikasi diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan guru dan juga peningkatan kualitasnya, tenaga pendidik yang tidak lulus dalam sertifikasi bisa mendapatkan pelatihan dan diklat agar menjadi bekal dalam mengajar sehingga diharapkan kualitas pendidikan yang meningkat.

Kualitas pendidikan sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga pendidik, jika kesejahteraan tenaga pendidik tidak diperoleh maka kemungkinan seorang guru tersebut sulit untuk mengajar dengan optimal karena kurangnya motivasi dari guru tersebut. Kurangnya motivasi tersebut dapat disebabkan karena seorang guru tidak fokus pada proses belajar mengajar saja namun juga terbebani dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan, dengan demikian kualitas pendidikan yang diberikan tidak akan baik.

PENUTUP

Kesejahteraan berpengaruh pada kualitas pendidikan yang mana guru jika tidak terpenuhi kesejahteraannya kemungkinan akan sulit dalam mengajar dengan optimal, karena dengan kesejahteraan guru yang terpenuhi dapat memberikan motivasi dan semangat kinerja guru tersebut dalam proses belajar mengajar dan meningkatkan sikap loyalitas terhadap sekolah. Kesejahteraan dan kompensasi hendaknya diberikan kepada guru dengan tujuan untuk memberikan kesejahteraan guru yang mempunyai bakat dan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Kesejahteraan yang terpenuhi sangatlah bermanfaat dan berarti dalam memenuhi kebutuhan fisik dan juga mental seorang tenaga pendidik dan keluarganya.

Oleh sebab itu, diperlukannya perhatian dari pemerintah terhadap kesejahteraan guru terutama pada guru honorer yang mayoritas dari mereka tidak mendapatkan kehidupan yang layak agar kesejahteraan para guru tersebut dapat terjamin sehingga kualitas dan mutu pendidikan di Indonesia juga dapat meningkat.

Harapan sebagai penulis untuk para pembaca agar tidak meremehkan profesi guru hanya karena standar gaji yang rendah. Setelah penulisan ini selesai semoga ada perubahan kepada kesejahteraan guru. Sampai di sini penulisan makalah ini, penulis meminta maaf bila penelitian ini kurang detail dan maksimal dan bila ada pemilihan kata yang kurang tepat

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173.
- Basri, J. (2018). Mutu dan kesejahteraan guru di Indonesi. *Jurnal Pendidikan Islam Rabbani*, 2(1).
- Fadhli, M. (2017). Manajemen peningkatan mutu pendidikan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215–240.
- Indonesia, P. R. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*.
- Makmun, A. S. (1996). Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Bandung: Program Pascasarjana IKIP Bandung*.
- Marselus, R. P. (2011). Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya. *Jakarta: Indeks Permata Puri Media*.
- Rida, M., Dantes, N., & Dantes, K. R. (2013). *Hubungan motivasi kerja, masa kerja dan kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus II Kecamatan Sukasada*. Ganesha University of Education.
- Rukmana, A. (2008). Kualitas kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(1).
- Sari, I. N. (2013). Pengembangan Keterampilan Tenaga Kependidikan melalui Pendekatan Spiritual. *Ilmu Pendidikan-Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 40(2), 152–158.
- Siregar, E. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM). *Jurnal Dinamika*

Pendidikan, 11(2), 153–166.

Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02).