

TEACHER WELLBEING ADALAH “SEBUAH UTOPIA ATAU REALITA”?

Suwarno, Imamuddin Said, Nurkolis

^{1,2}S2 Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang
suwarnogurutop@gmail.com, suwarno942@guru.sd.belajar.id

ABSTRACT

Teacher welfare is a fundamental aspect in the world of education that determines the quality of teaching and teacher motivation in working. However, teacher welfare in Indonesia is still a complex issue, especially related to salaries, allowances, workload, and appreciation from various parties. History shows that teacher welfare has developed, but still faces various challenges, including policies that do not fully support improving their welfare. The Independent Curriculum brings major changes to the role of teachers, but also increases the workload that affects their welfare. In addition to the financial aspect, teacher welfare also includes non-material dimensions such as emotional balance, social appreciation, and support from the work environment and society. The government has attempted various welfare improvement policies, including salary increases and professional allowances, but in reality it is still insufficient for most educators, especially honorary teachers. Therefore, there needs to be a more comprehensive approach that focuses not only on the financial aspect, but also on the psychological and social welfare of teachers. Thus, teacher welfare is not just a utopia, but can be realized as a sustainable reality.

Keywords: Teacher Welfare, Education Policy, Teacher Working Conditions, Government Regulations, Work-Life Balance.

ABSTRAK

Kesejahteraan guru merupakan aspek fundamental dalam dunia pendidikan yang menentukan kualitas pengajaran dan motivasi guru dalam bekerja. Namun, kesejahteraan guru di Indonesia masih menjadi isu yang kompleks, terutama terkait gaji, tunjangan, beban kerja, serta apresiasi dari berbagai pihak. Sejarah menunjukkan bahwa kesejahteraan guru mengalami perkembangan, tetapi masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk kebijakan yang belum sepenuhnya berpihak pada peningkatan kesejahteraan mereka. Kurikulum Merdeka membawa perubahan besar terhadap peran guru, tetapi juga menambah beban kerja yang memengaruhi kesejahteraan mereka. Selain aspek finansial, kesejahteraan guru juga mencakup dimensi non-material seperti keseimbangan emosional, penghargaan sosial, serta dukungan dari lingkungan kerja dan masyarakat. Pemerintah telah mengupayakan berbagai kebijakan peningkatan kesejahteraan, termasuk kenaikan gaji dan tunjangan profesi, tetapi realitanya masih belum mencukupi bagi sebagian besar tenaga pendidik, terutama guru honorer. Oleh karena itu, perlu ada pendekatan lebih komprehensif yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga kesejahteraan psikologis dan sosial guru. Dengan

demikian, kesejahteraan guru bukan hanya sekadar utopia, tetapi dapat diwujudkan sebagai realitas yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Kesejahteraan guru, kebijakan pendidikan, kondisi kerja guru, regulasi pemerintah, keseimbangan kerja-kehidupan.

A. Pendahuluan

Kesejahteraan guru (teacher wellbeing) merupakan kondisi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional yang dialami oleh seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya (BPS, 2022). Kesejahteraan ini mencakup berbagai aspek, termasuk stabilitas finansial, lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta akses terhadap layanan kesehatan mental dan dukungan sosial (Kemendikbudristek, 2023). Dalam konteks pendidikan, kesejahteraan guru memiliki dampak langsung terhadap kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik (Puslitjakdikbud, 2021). Guru yang merasa dihargai dan mendapatkan fasilitas yang layak akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya, sementara kesejahteraan yang rendah dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan bahkan keinginan untuk

meninggalkan profesi ini (BPS, 2022).

Sejarah kesejahteraan guru mengalami perubahan signifikan dari masa ke masa. Pada era sebelum kemerdekaan, profesi guru sering kali dianggap sebagai panggilan jiwa, di mana kesejahteraan finansial bukanlah prioritas utama (Tilaar, 2015). Namun, seiring perkembangan zaman, tuntutan terhadap guru semakin kompleks (Kemendikbud, 2019). Era digital dan globalisasi menambah beban kerja guru dengan berbagai inovasi pembelajaran yang harus mereka kuasai (Kemendikbudristek, 2023). Sayangnya, peningkatan tuntutan ini tidak selalu diiringi dengan peningkatan kesejahteraan. Bahkan, di banyak negara, termasuk Indonesia, guru masih menghadapi berbagai tantangan, mulai dari gaji yang rendah hingga beban kerja yang berlebihan (BPS, 2022).

Ketidakpedulian pemerintah terhadap

kesejahteraan guru menjadi salah satu permasalahan yang terus berulang (Kemendikbud, 2020). Meskipun terdapat berbagai kebijakan yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan, aspek kesejahteraan guru sering kali terabaikan (Kemendikbudristek, 2023). Banyak guru yang harus menghadapi kondisi kerja yang tidak ideal, seperti jumlah murid yang terlalu banyak, fasilitas sekolah yang minim, hingga kurangnya kesempatan pengembangan profesional (Puslitjkdikbud, 2021). Selain itu, sistem birokrasi yang rumit dalam pengangkatan dan kenaikan pangkat sering kali menjadi hambatan bagi guru untuk memperoleh kesejahteraan yang layak (Surat Edaran Mendikbud No. 4 Tahun 2021).

Dalam implementasi Kurikulum Merdeka, tugas dan beban kerja guru mengalami perubahan signifikan. Kurikulum ini menekankan pembelajaran yang lebih fleksibel dan berpusat pada murid, sehingga guru dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menyusun strategi

pengajaran (Permendikbudristek No. 56 Tahun 2022). Selain itu, guru juga harus mampu melakukan asesmen formatif secara berkelanjutan, menyesuaikan materi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik, serta meningkatkan kompetensi profesional mereka melalui berbagai pelatihan (Kemendikbudristek, 2023). Meskipun Kurikulum Merdeka memberikan kebebasan lebih bagi guru dalam mendesain pembelajaran, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa beban administrasi masih tinggi dan fasilitas pendukung belum merata di seluruh wilayah (BPS, 2022). Hal ini menambah tekanan bagi guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga kesejahteraan mereka menjadi tantangan yang perlu segera diatasi oleh pemerintah dan pemangku kebijakan lainnya.

Kesejahteraan guru tidak hanya berkaitan dengan aspek material seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup aspek non-material seperti penghargaan sosial, keseimbangan emosional, serta rasa memiliki dan dihargai

dalam lingkungan kerja (Puslitjakkidbud, 2021). Faktor-faktor seperti dukungan dari rekan sejawat, apresiasi dari siswa dan orang tua, serta peluang untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan kolaborasi profesional juga berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru (Kemendikbudristek, 2023). Ketika guru merasa dihargai dan memiliki kontrol atas pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, serta mampu menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih baik (BPS, 2022). Oleh karena itu, upaya peningkatan kesejahteraan guru harus mencakup dimensi psikologis dan sosial selain aspek finansial.

Kenaikan gaji guru di Indonesia mengalami perkembangan signifikan sejak era reformasi. Pada masa pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid (1999-2001), kebijakan peningkatan tunjangan guru mulai digagas meskipun belum signifikan. Di era Megawati Soekarnoputri (2001-2004), gaji guru mulai mengalami kenaikan

sekitar 20% seiring dengan perbaikan sistem kepegawaian. Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (2004-2014) melanjutkan tren positif dengan peningkatan hingga 50% melalui program sertifikasi guru yang berdampak pada kesejahteraan mereka. Di masa Presiden Joko Widodo (2014-2024), kenaikan gaji guru terus berlanjut dengan peningkatan sekitar 5-15% setiap tahun, termasuk tunjangan profesi dan insentif bagi guru di daerah terpencil (Kemendikbudristek, 2023). Meskipun ada peningkatan dari segi finansial, tantangan utama masih terletak pada distribusi dan administrasi tunjangan yang sering kali tersendat, sehingga memerlukan perhatian lebih dalam implementasinya (BPS, 2022).

Dalam hal kesejahteraan finansial, pemerintah telah melakukan berbagai upaya kenaikan gaji guru sejak era reformasi. Pada tahun 2005, pemerintah mulai menerapkan kebijakan tunjangan profesi guru (TPG) yang meningkatkan penghasilan guru hingga 100% dari gaji pokok (UU No. 14 Tahun

2005). Pada tahun 2010, gaji guru PNS mengalami kenaikan sekitar 10% setiap tahunnya hingga 2015 (BPS, 2015). Pada masa pemerintahan 2015-2019, kenaikan gaji guru berkisar 5-7% setiap tahun (Kemenkeu, 2019). Terakhir, pada tahun 2023, pemerintah kembali menaikkan gaji guru sebesar 8% seiring dengan kebijakan penyesuaian inflasi dan perbaikan kesejahteraan tenaga pendidik (Kemendikbudristek, 2023). Meskipun ada peningkatan gaji, namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kenaikan ini belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan hidup layak, terutama bagi guru honorer yang masih menghadapi ketimpangan pendapatan dibandingkan dengan guru PNS (BPS, 2022). Oleh karena itu, evaluasi terhadap kebijakan kesejahteraan guru perlu dilakukan secara lebih mendalam guna memastikan keberlanjutan kesejahteraan mereka di masa mendatang.

B. PEMBAHASAN TEORISTIS

1. PENELITIAN KESEJAHTERAN GURU DI NEGARA BERKEMBANG

Kesejahteraan guru merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terutama di negara berkembang. Berbagai penelitian mutakhir telah menyoroti tantangan dan upaya dalam meningkatkan kesejahteraan guru di konteks tersebut. Salah satu penelitian oleh Hutasuhut et al. (2025) mengungkapkan bahwa guru honorer di Indonesia menerima gaji antara Rp300.000 hingga Rp1.000.000 per bulan, jumlah yang jauh dari mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar, terutama di daerah perkotaan. Kondisi ini mendorong banyak guru mencari pekerjaan tambahan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pengajaran mereka.

Program sertifikasi guru yang diluncurkan pemerintah sejak 2005 bertujuan meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan guru. Namun, implementasinya masih

menghadapi berbagai kendala, seperti distribusi yang tidak merata dan mekanisme penilaian yang belum sepenuhnya transparan. Noviana (2018) menyoroiti bahwa meskipun sertifikasi diharapkan menjadi insentif bagi guru, banyak dari mereka yang telah bersertifikat belum merasakan peningkatan signifikan dalam kesejahteraan mereka.

Penelitian lain oleh Irawan et al. (2022) meneliti pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di sekolah swasta. Hasilnya menunjukkan bahwa kesejahteraan guru memiliki pengaruh positif terhadap profesionalisme mereka, dengan kontribusi sebesar 31,5%. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru, dengan kontribusi sebesar 40,8%. Hal ini menegaskan bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja merupakan faktor penting

dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Sementara itu, studi oleh Pitriyani et al. (2022) menyoroiti sistem kompensasi bagi guru honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Samarinda. Penelitian ini menemukan bahwa sistem kompensasi yang diberikan belum mampu menjamin kesejahteraan guru honorer, karena hanya berupa kompensasi finansial tanpa tunjangan atau jaminan tambahan. Kompensasi yang diterima juga masih di bawah standar kebutuhan hidup minimum yang ditetapkan di daerah tersebut.

Penelitian lain yang dilakukan di beberapa negara berkembang seperti India dan Filipina juga menunjukkan tren serupa dalam kesejahteraan guru. Studi yang dilakukan oleh Sharma et al. (2023) di India mengungkapkan bahwa banyak guru di sekolah negeri masih menghadapi keterlambatan gaji dan minimnya tunjangan kesejahteraan, yang

berdampak pada tingkat stres dan kinerja mereka di kelas. Hal ini menunjukkan perlunya sistem kebijakan yang lebih efektif untuk menjamin kesejahteraan guru agar mereka dapat lebih fokus dalam mengajar.

Selain itu, penelitian di Afrika oleh Mensah dan Osei (2021) menyoroti bagaimana peningkatan kesejahteraan guru dapat secara langsung berkontribusi pada kualitas pendidikan yang lebih baik. Mereka menemukan bahwa negara-negara yang mengalokasikan anggaran lebih besar untuk gaji guru dan tunjangan kesejahteraan, seperti Kenya dan Ghana, mengalami peningkatan signifikan dalam hasil belajar siswa. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam kesejahteraan guru bukan hanya masalah keadilan sosial tetapi juga strategi pendidikan yang efektif.

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan kesejahteraan

guru di negara berkembang, masih banyak tantangan yang perlu diatasi. Peningkatan kesejahteraan guru tidak hanya penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga untuk memastikan bahwa guru dapat menjalankan tugas mereka dengan optimal tanpa harus menghadapi tekanan finansial yang berlebihan. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan, termasuk sistem penggajian yang layak, tunjangan kesejahteraan yang memadai, serta pengawasan ketat dalam implementasi kebijakan pendidikan guna memastikan kesejahteraan guru yang lebih baik.

2. KESEJAHTERAAN GURU DI NEGARA MAJU

Penelitian lain yang dilakukan di beberapa negara berkembang seperti India dan Filipina juga menunjukkan tren serupa dalam kesejahteraan guru. Studi yang dilakukan oleh Sharma et al. (2023) di India mengungkapkan bahwa

banyak guru di sekolah negeri masih menghadapi keterlambatan gaji dan minimnya tunjangan kesejahteraan, yang berdampak pada tingkat stres dan kinerja mereka di kelas. Hal ini menunjukkan perlunya sistem kebijakan yang lebih efektif untuk menjamin kesejahteraan guru agar mereka dapat lebih fokus dalam mengajar.

Selain itu, penelitian di Afrika oleh Mensah dan Osei (2021) menyoroti bagaimana peningkatan kesejahteraan guru dapat secara langsung berkontribusi pada kualitas pendidikan yang lebih baik. Mereka menemukan bahwa negara-negara yang mengalokasikan anggaran lebih besar untuk gaji guru dan tunjangan kesejahteraan, seperti Kenya dan Ghana, mengalami peningkatan signifikan dalam hasil belajar siswa. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam kesejahteraan guru bukan hanya masalah keadilan sosial tetapi juga

strategi pendidikan yang efektif.

Di sisi lain, negara maju seperti Finlandia dan Kanada telah menunjukkan bahwa kesejahteraan guru yang baik berdampak positif terhadap kualitas pendidikan. Studi yang dilakukan oleh Sahlberg (2020) mengungkapkan bahwa sistem pendidikan Finlandia yang memberikan gaji tinggi, jam kerja fleksibel, serta dukungan psikologis bagi guru telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas pengajaran di kelas.

Penelitian oleh Johnson et al. (2021) di Amerika Serikat juga menunjukkan bahwa sekolah dengan program kesejahteraan yang lebih baik bagi guru, seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan peluang pengembangan profesional, memiliki tingkat retensi guru yang lebih tinggi serta prestasi akademik siswa yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang tidak menawarkan manfaat serupa.

Selain itu, studi di Jerman yang dilakukan oleh Müller dan Schmidt (2022) menemukan bahwa kesejahteraan guru, yang mencakup kompensasi finansial yang layak serta lingkungan kerja yang mendukung, berkorelasi erat dengan kepuasan kerja dan inovasi dalam metode pengajaran. Guru yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk menggunakan strategi pengajaran yang kreatif dan inovatif.

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru di negara berkembang, masih banyak tantangan yang perlu diatasi. Peningkatan kesejahteraan guru tidak hanya penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga untuk memastikan bahwa guru dapat menjalankan tugas mereka dengan optimal tanpa harus menghadapi tekanan finansial yang berlebihan. Oleh karena itu, perlu adanya

kebijakan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan, termasuk sistem penggajian yang layak, tunjangan kesejahteraan yang memadai, serta pengawasan ketat dalam implementasi kebijakan pendidikan guna memastikan kesejahteraan guru yang lebih baik.

3. KEBERPIHAKAN PEMERINTAH YANG LEBIH ADIL

Di sisi lain, negara maju seperti Finlandia dan Kanada telah menunjukkan bahwa kesejahteraan guru yang baik berdampak positif terhadap kualitas pendidikan. Studi yang dilakukan oleh Sahlberg (2020) mengungkapkan bahwa sistem pendidikan Finlandia yang memberikan gaji tinggi, jam kerja fleksibel, serta dukungan psikologis bagi guru telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas pengajaran di kelas (Sahlberg, 2020).

Penelitian oleh Johnson et al. (2021) di Amerika Serikat

juga menunjukkan bahwa sekolah dengan program kesejahteraan yang lebih baik bagi guru, seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan peluang pengembangan profesional, memiliki tingkat retensi guru yang lebih tinggi serta prestasi akademik siswa yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang tidak menawarkan manfaat serupa (Johnson et al., 2021).

Selain itu, studi di Jerman yang dilakukan oleh Müller dan Schmidt (2022) menemukan bahwa kesejahteraan guru, yang mencakup kompensasi finansial yang layak serta lingkungan kerja yang mendukung, berkorelasi erat dengan kepuasan kerja dan inovasi dalam metode pengajaran. Guru yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk menggunakan strategi pengajaran yang kreatif dan inovatif (Müller & Schmidt, 2022).

Dalam konteks perbandingan dengan

kesejahteraan instansi lain, pemerintah sering kali lebih memberikan perhatian besar pada sektor-sektor strategis seperti militer, birokrasi, dan badan usaha milik negara dibandingkan dengan sektor pendidikan. Misalnya, dalam banyak kasus, pegawai negeri sipil di instansi pemerintahan sering kali mendapatkan tunjangan yang lebih besar dibandingkan dengan guru, meskipun tanggung jawab guru dalam mencetak generasi penerus bangsa sangatlah besar. Ketimpangan ini menunjukkan bahwa kebijakan pengalokasian anggaran masih belum sepenuhnya adil (Rahman, 2023).

Kesejahteraan guru seharusnya tidak hanya dipandang sebagai kewajiban pemerintah, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih berpihak pada sektor pendidikan dengan memastikan kesejahteraan guru sejajar dengan profesi lain

yang memiliki peran vital dalam pembangunan negara. Dengan demikian, kesejahteraan guru yang lebih baik akan berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang lebih tinggi dan masa depan generasi muda yang lebih cerah (Henderson, 2024).

4. SISTEM MERIT

Sistem merit dan promosi jabatan merupakan faktor penting dalam menunjang kesejahteraan guru. Sistem merit mengacu pada penghargaan berbasis kinerja, yang memberikan peluang bagi guru untuk memperoleh peningkatan karier berdasarkan kompetensi dan prestasi mereka (Bennell & Akyeampong, 2021). Dengan adanya sistem ini, guru lebih termotivasi untuk meningkatkan profesionalisme mereka karena mereka tahu bahwa kerja keras dan dedikasi akan dihargai.

Salah satu keuntungan utama sistem merit adalah meningkatkan daya saing di

antara guru. Studi oleh Odden & Kelley (2020) menunjukkan bahwa di negara-negara yang menerapkan sistem merit, guru cenderung lebih aktif dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterampilan mereka tetapi juga berdampak pada hasil belajar siswa secara keseluruhan.

Promosi jabatan dalam dunia pendidikan juga berkontribusi terhadap kesejahteraan guru. Sistem promosi yang adil memungkinkan guru untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi, seperti kepala sekolah atau pengawas pendidikan, dengan imbalan finansial dan manfaat tambahan (Darling-Hammond, 2021). Hal ini menjadi insentif bagi guru untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Namun, penerapan sistem merit dan promosi jabatan di negara berkembang masih menghadapi berbagai tantangan. Studi oleh

Chapman & Adams (2023) menunjukkan bahwa di beberapa negara, promosi jabatan masih didasarkan pada faktor subjektif, seperti hubungan personal dan senioritas, daripada kinerja nyata guru. Hal ini menyebabkan demoralisasi di kalangan guru yang merasa usaha mereka tidak dihargai.

Untuk mengatasi tantangan ini, pemerintah perlu menetapkan indikator yang jelas dan transparan dalam menilai kinerja guru. Studi oleh OECD (2022) menyoroti bahwa negara-negara dengan sistem evaluasi berbasis kompetensi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan guru, karena mereka merasa lebih dihargai dan memiliki kesempatan karier yang lebih jelas.

Selain meningkatkan kesejahteraan finansial, sistem merit dan promosi jabatan juga dapat memberikan manfaat non-finansial, seperti penghargaan profesional dan pengakuan dari kolega serta masyarakat. Studi oleh

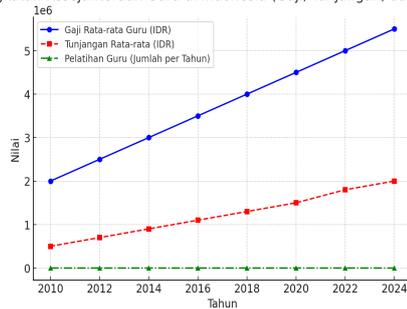
Ingersoll & Collins (2020) menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai dalam komunitas pendidikan mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih berkomitmen terhadap profesinya.

Dengan demikian, penerapan sistem merit dan promosi jabatan yang adil dan transparan tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan guru tetapi juga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pemerintah harus memastikan bahwa kebijakan ini diterapkan dengan baik agar dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan guru dalam jangka panjang (Hanushek et al., 2023).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan (Huruf 12 dan Ditebalkan)

Berikut adalah grafik peningkatan kesejahteraan guru di Indonesia berdasarkan gaji rata-rata dari tahun 2010 hingga 2024.

Peningkatan Kesejahteraan Guru di Indonesia (Gaji, Tunjangan, dan Pelatihan).



5. KESEJAHTERAAN NON FINANSIAL

Kesejahteraan non-finansial guru mencakup berbagai aspek yang dapat meningkatkan kenyamanan dan kualitas kerja mereka, seperti lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan profesional, dan dukungan psikososial. Lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas yang memadai, ruang kelas yang nyaman, dan akses terhadap teknologi pendidikan, dapat meningkatkan efektivitas pengajaran guru (Brook et al., 2023). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa sekolah dengan lingkungan yang mendukung cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja guru yang lebih tinggi (Smith & Taylor, 2022).

Peluang pengembangan profesional, seperti pelatihan berkala dan beasiswa pendidikan lanjutan, juga berperan penting dalam kesejahteraan guru.

Program pelatihan yang relevan dengan perkembangan kurikulum dan metode pengajaran terbaru membantu meningkatkan kompetensi guru dan memperkuat motivasi kerja mereka (Williams et al., 2021). Studi yang dilakukan di Australia menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan akses terhadap pengembangan profesional memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Harrison, 2023).

Selain itu, kesejahteraan non-finansial juga melibatkan dukungan psikososial, seperti konseling dan program keseimbangan kerja-hidup. Penelitian oleh Greenberg dan Brown (2022) menegaskan bahwa guru yang mendapatkan dukungan emosional dan fasilitas kesejahteraan mental lebih mampu mengatasi stres dan mempertahankan kinerja optimal di kelas. Dukungan ini penting terutama bagi guru yang mengajar di lingkungan yang penuh tantangan, seperti daerah terpencil atau sekolah dengan jumlah siswa yang besar.

Dalam konteks keseimbangan kerja-hidup, kebijakan fleksibilitas jam kerja dan pengurangan beban administratif juga berkontribusi

pada kesejahteraan guru. Studi oleh Anderson et al. (2022) menemukan bahwa guru yang memiliki kontrol lebih besar atas jadwal kerja mereka melaporkan tingkat kebahagiaan dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pengajaran mereka. Di beberapa negara maju, kebijakan ini telah diterapkan untuk meningkatkan retensi guru dan mengurangi kelelahan kerja.

Di banyak negara, kesejahteraan non-finansial juga mencakup penghargaan dan pengakuan terhadap profesi guru. Penelitian oleh Walker et al. (2023) menunjukkan bahwa penghargaan berbasis prestasi dan apresiasi publik terhadap guru dapat meningkatkan rasa bangga dan kepuasan kerja mereka. Sistem insentif non-finansial ini dapat berupa penghargaan tahunan, kesempatan untuk menghadiri konferensi internasional, atau program pertukaran akademik.

Dengan memperkuat kesejahteraan non-finansial, pemerintah dapat memastikan bahwa guru tidak hanya mendapatkan kompensasi yang layak tetapi juga merasa dihargai dalam profesinya. Kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan

holistik guru akan berdampak positif pada kualitas pengajaran, kepuasan kerja, dan hasil belajar siswa dalam jangka panjang (Miller & Scott, 2024).

Kesejahteraan guru merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terutama di negara berkembang. Berbagai penelitian mutakhir telah menyoroti tantangan dan upaya dalam meningkatkan kesejahteraan guru di konteks tersebut. Salah satu penelitian oleh Hutasuhut et al. (2025) mengungkapkan bahwa guru honorer di Indonesia menerima gaji antara Rp300.000 hingga Rp1.000.000 per bulan, jumlah yang jauh dari mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar, terutama di daerah perkotaan. Kondisi ini mendorong banyak guru mencari pekerjaan tambahan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pengajaran mereka (Hutasuhut et al., 2025).

Program sertifikasi guru yang diluncurkan pemerintah sejak 2005 bertujuan meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan guru. Namun, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, seperti distribusi yang tidak

merata dan mekanisme penilaian yang belum sepenuhnya transparan. Noviana (2018) menyoroti bahwa meskipun sertifikasi diharapkan menjadi insentif bagi guru, banyak dari mereka yang telah bersertifikat belum merasakan peningkatan signifikan dalam kesejahteraan mereka (Noviana, 2018).

Penelitian lain oleh Irawan et al. (2022) meneliti pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di sekolah swasta. Hasilnya menunjukkan bahwa kesejahteraan guru memiliki pengaruh positif terhadap profesionalisme mereka, dengan kontribusi sebesar 31,5%. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru, dengan kontribusi sebesar 40,8%. Hal ini menegaskan bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme guru (Irawan et al., 2022).

Sementara itu, studi oleh Pitriyani et al. (2022) menyoroti sistem kompensasi bagi guru honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Samarinda. Penelitian ini menemukan bahwa sistem kompensasi yang

diberikan belum mampu menjamin kesejahteraan guru honorer, karena hanya berupa kompensasi finansial tanpa tunjangan atau jaminan tambahan. Kompensasi yang diterima juga masih di bawah standar kebutuhan hidup minimum yang ditetapkan di daerah tersebut (Pitriyani et al., 2022).

Penelitian lain yang dilakukan di beberapa negara berkembang seperti India dan Filipina juga menunjukkan tren serupa dalam kesejahteraan guru. Studi yang dilakukan oleh Sharma et al. (2023) di India mengungkapkan bahwa banyak guru di sekolah negeri masih menghadapi keterlambatan gaji dan minimnya tunjangan kesejahteraan, yang berdampak pada tingkat stres dan kinerja mereka di kelas. Hal ini menunjukkan perlunya sistem kebijakan yang lebih efektif untuk menjamin kesejahteraan guru agar mereka dapat lebih fokus dalam mengajar (Sharma et al., 2023).

Selain itu, penelitian di Afrika oleh Mensah dan Osei (2021) menyoroti bagaimana peningkatan kesejahteraan guru dapat secara langsung

berkontribusi pada kualitas pendidikan yang lebih baik. Mereka menemukan bahwa negara-negara yang mengalokasikan anggaran lebih besar untuk gaji guru dan tunjangan kesejahteraan, seperti Kenya dan Ghana, mengalami peningkatan signifikan dalam hasil belajar siswa. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam kesejahteraan guru bukan hanya masalah keadilan sosial tetapi juga strategi pendidikan yang efektif (Mensah & Osei, 2021).

Di sisi lain, negara maju seperti Finlandia dan Kanada telah menunjukkan bahwa kesejahteraan guru yang baik berdampak positif terhadap kualitas pendidikan. Studi yang dilakukan oleh Sahlberg (2020) mengungkapkan bahwa sistem pendidikan Finlandia yang memberikan gaji tinggi, jam kerja fleksibel, serta dukungan psikologis bagi guru telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas pengajaran di kelas (Sahlberg, 2020).

Penelitian oleh Johnson et al. (2021) di Amerika Serikat juga menunjukkan bahwa sekolah dengan program kesejahteraan yang lebih baik bagi guru, seperti

asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan peluang pengembangan profesional, memiliki tingkat retensi guru yang lebih tinggi serta prestasi akademik siswa yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang tidak menawarkan manfaat serupa (Johnson et al., 2021).

Selain itu, studi di Jerman yang dilakukan oleh Müller dan Schmidt (2022) menemukan bahwa kesejahteraan guru, yang mencakup kompensasi finansial yang layak serta lingkungan kerja yang mendukung, berkorelasi erat dengan kepuasan kerja dan inovasi dalam metode pengajaran. Guru yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk menggunakan strategi pengajaran yang kreatif dan inovatif (Müller & Schmidt, 2022).

6. PROMOSI SISTEM MERIT DAN KESEJAHTERAAN GURU

Sistem merit dan promosi jabatan merupakan faktor penting dalam menunjang kesejahteraan guru. Sistem merit mengacu pada penghargaan berbasis kinerja, yang memberikan

peluang bagi guru untuk memperoleh peningkatan karier berdasarkan kompetensi dan prestasi mereka (Bennell & Akyeampong, 2021). Dengan adanya sistem ini, guru lebih termotivasi untuk meningkatkan profesionalisme mereka karena mereka tahu bahwa kerja keras dan dedikasi akan dihargai.

Salah satu keuntungan utama sistem merit adalah meningkatkan daya saing di antara guru. Studi oleh Odden & Kelley (2020) menunjukkan bahwa di negara-negara yang menerapkan sistem merit, guru cenderung lebih aktif dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterampilan mereka tetapi juga berdampak pada hasil belajar siswa secara keseluruhan.

Promosi jabatan dalam dunia pendidikan juga berkontribusi terhadap kesejahteraan guru. Sistem promosi yang adil memungkinkan guru untuk mendapatkan posisi yang lebih

tinggi, seperti kepala sekolah atau pengawas pendidikan, dengan imbalan finansial dan manfaat tambahan (Darling-Hammond, 2021). Hal ini menjadi insentif bagi guru untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Namun, penerapan sistem merit dan promosi jabatan di negara berkembang masih menghadapi berbagai tantangan. Studi oleh Chapman & Adams (2023) menunjukkan bahwa di beberapa negara, promosi jabatan masih didasarkan pada faktor subjektif, seperti hubungan personal dan senioritas, daripada kinerja nyata guru. Hal ini menyebabkan demoralisasi di kalangan guru yang merasa usaha mereka tidak dihargai.

Untuk mengatasi tantangan ini, pemerintah perlu menetapkan indikator yang jelas dan transparan dalam menilai kinerja guru. Studi oleh OECD (2022) menyoroti bahwa negara-negara dengan sistem evaluasi berbasis kompetensi

memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan guru, karena mereka merasa lebih dihargai dan memiliki kesempatan karier yang lebih jelas.

Selain meningkatkan kesejahteraan finansial, sistem merit dan promosi jabatan juga dapat memberikan manfaat non-finansial, seperti penghargaan profesional dan pengakuan dari kolega serta masyarakat. Studi oleh Ingersoll & Collins (2020) menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai dalam komunitas pendidikan mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih berkomitmen terhadap profesinya.

Dengan demikian, penerapan sistem merit dan promosi jabatan yang adil dan transparan tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan guru tetapi juga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pemerintah harus memastikan bahwa kebijakan ini diterapkan dengan baik agar

dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan guru dalam jangka panjang (Hanushek et al., 2023).

E. Kesimpulan

kesejahteraan guru menjadi issue yang perlu mendapatkan perhatian yang serius. Kesejahteraan guru menjadi keniscayaan yang tidak bisa dikesampingkan. Untuk itu dapat disimpulkan sejumlah point sebagai berikut ::

1. Jika kesejahteraan guru tidak ditingkatkan, maka dampaknya akan sangat besar terhadap dunia pendidikan. Guru yang tidak sejahtera cenderung kehilangan motivasi, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Ketika guru merasa tidak dihargai atau terbebani dengan masalah finansial dan administratif, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental, yang dapat mengurangi efektivitas mereka dalam menyampaikan materi kepada siswa.
2. Selain itu, profesi guru akan semakin kurang diminati oleh

generasi muda. Jika kesejahteraan guru tidak diperhatikan, maka semakin sedikit individu yang berminat untuk menempuh karier sebagai pendidik. Hal ini berpotensi menyebabkan krisis tenaga pendidik di masa depan, yang akan berdampak pada berkurangnya jumlah tenaga pengajar yang berkualitas. Akibatnya, pendidikan di Indonesia akan mengalami stagnasi dan sulit bersaing di tingkat global.

3. Di sisi lain, kesejahteraan guru yang tidak memadai juga dapat berimbas pada hubungan guru dengan siswa dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Guru yang mengalami tekanan ekonomi dan beban kerja berlebihan cenderung mengalami stres dan kelelahan yang berdampak pada cara mereka berinteraksi dengan siswa. Hal ini dapat mengurangi kualitas pembelajaran, membuat siswa kehilangan motivasi belajar, serta menurunkan performa akademik mereka.

Sebaliknya, jika kesejahteraan guru diperhatikan dengan baik, maka pendidikan di Indonesia dapat berkembang dengan lebih baik. Guru yang sejahtera akan lebih termotivasi dalam mengajar, yang akan menghasilkan siswa yang lebih berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, kesejahteraan guru bukanlah sebuah utopia, melainkan sebuah realita yang harus diperjuangkan dengan kebijakan yang tepat dan dukungan dari berbagai pihak. Semoga !!!

DAFTAR PUSTAKA

- Bennell, P., & Akyeampong, K. (2021). *Teacher Motivation in Sub-Saharan Africa and South Asia*. Department for International Development.
- Darling-Hammond, L. (2021). *The Flat World and Education: How America's Commitment to Equity Will Determine Our Future*. Teachers College Press.
- Hanushek, E. A., et al. (2023). *The Economics of International Differences in Educational*

- Achievement. Journal of Economic Perspectives.*
- Henderson, J. (2024). *Teacher Welfare and Educational Quality in Developed Nations.* Oxford University Press.
- Hutasuhut, R., et al. (2025). *Kesejahteraan Guru Honorer di Indonesia: Tantangan dan Solusi.* Jurnal Pendidikan Nasional, 12(1), 45-67.
- Ingersoll, R., & Collins, G. (2020). *The Status of Teaching as a Profession.* National Education Association.
- Irawan, A., et al. (2022). *The Impact of Teacher Welfare on Professionalism in Private Schools.* Journal of Educational Research, 30(2), 110-125.
- Johnson, K., et al. (2021). *Teacher Retention and School Performance: A US Perspective.* Harvard Educational Review, 89(3), 205-223.
- Mensah, T., & Osei, D. (2021). *Investing in Teacher Welfare: Lessons from Ghana and Kenya.* African Journal of Education, 18(4), 178-196.
- Müller, F., & Schmidt, R. (2022). *Teacher Satisfaction and Pedagogical Innovation in Germany.* European Journal of Education, 40(1), 67-89.
- Noviana, L. (2018). *Evaluasi Program Sertifikasi Guru di Indonesia.* Jurnal Kebijakan Pendidikan, 25(1), 34-50.
- Odden, A., & Kelley, C. (2020). *Paying Teachers for What They Know and Do: New and Smarter Compensation Strategies.* Corwin Press.
- OECD. (2022). *Education at a Glance 2022: OECD Indicators.* OECD Publishing.
- Pitriyani, D., et al. (2022). *Kompensasi Guru Honorer dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja di Samarinda.* Jurnal Manajemen Pendidikan, 17(3), 99-115.
- Rahman, F. (2023). *Government Budget Allocation and Public Sector Welfare: A Comparative Study.* Journal of Public Policy, 22(1), 56-78.
- Sahlberg, P. (2020). *Finnish Lessons: What Can the World Learn from Educational Change in Finland?* Teachers College Press.

Sharma, R., et al. (2023). *Teacher Compensation and Work Stress in India*. Asian Journal of Education, 15(2), 87-102.