

Evaluasi Alokasi Anggaran Dana BOS untuk Gaji Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Tasikmalaya

Hani Hanifah*

Universitas Pendidikan Indonesia
bundahani1987@upi.edu

Hana Nurhasanah

Universitas Pendidikan Indonesia
hananurhasanah@upi.edu

Rina Nur Rahayu

Universitas Pendidikan Indonesia
rinanurrahayu@upi.edu

Rani Nuraeni

Universitas Pendidikan Indonesia
raninuraeni@upi.edu

Risbon Sianturi

Universitas Pendidikan Indonesia
risbonsianturi@upi.edu

Lutfi Nur

Universitas Pendidikan Indonesia
lutfinur@upi.edu

Abstract

In the state elementary school education unit in Tasikmalaya Regency, we find educators with civil servant status and honorary teachers. Civil Servant teachers are paid directly by the government, while honorary teachers are paid from funding sources that come from school operational funding provided by the government. The minister of education makes a policy so that honorary salaries are used at most 50% of the total allocation of school operational funding provided by the government. Knowing the following policies makes researchers interested in studying the evaluation of the budget allocation for school operational funding for the salaries of honorary teachers in the Tasikmalaya Regency. The research method was a descriptive qualitative method, by interviewing 55 honorary teachers spread over 55 public elementary schools in Tasikmalaya Regency. The results of this study indicate that honorary teachers have not received salaries in accordance with the policies made by the minister of education. Salaries are still met by the policy of the principal in each education unit and the amount of salary received by honorary teachers is still below the minimum wage standard for the Tasikmalaya Regency. So the government should pay attention to teacher salaries to achieve better education.

Keyword: *School Operational Assistance Fund (BOS), Honoree Teacher, Elementary school, Budget Evaluation, Teacher's salary.*

Pendahuluan

Guru adalah profesi yang mulia, karena guru memberikan pengajaran kepada peserta didik tentang ilmu yang akan membekali mereka untuk bisa memecahkan masalah dan menjalani kehidupan. Karena itulah pemerintah harus memperhatikan kesejahteraan para guru agar mereka bisa mengajar dengan maksimal. Pada dunia pendidikan di Sekolah Dasar, khususnya di sejumlah SD Negeri sering kita jumpai di setiap satuan pendidikan masih ada guru yang berstatus honorer. Guru honorer ini sangat membantu kinerja guru PNS (Pegawai Negeri Sipil). Karena keberadaan guru honorer ini mengisi kekurangan guru PNS di satuan pendidikan tersebut. Adapun di Kabupaten Tasikmalaya jumlah guru honorer masih banyak. Data yang penulis peroleh dari Kabar Priangan dikatakan Tete dalam Fitriani (2021) semula jumlah guru honorer yang tercatat sebagai anggota Forum Honorer Guru dan Tenaga Kependidikan (FHGTK) ada 4.075 orang. Namun sekarang jumlahnya sudah berkurang seiring dengan adanya guru yang lolos tes Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), hingga sekarang sisanya ada sekitar 3.875 orang guru honorer di Kabupaten Tasikmalaya.

Keberadaan guru honorer diangkat oleh satuan pendidikan yang bersangkutan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah. Namun penggajian guru honorer masih menjadi bahan perbincangan, karena besarnya yang masih di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Pada surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor:561/Kep.774-Yanbangsos/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021 disebutkan bahwa UMK kabupaten Tasikmalaya adalah 2.251.787,92 (Pemerintah Jawa Barat, 2020).

Prioritas utama penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) adalah untuk kegiatan operasional sekolah meliputi 13 item pembelanjaan, yaitu: Pengembangan Perpustakaan, Kegiatan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB). Kegiatan Pembelajaran dan Ekstra Kurikuler Peserta Didik, Kegiatan Ulangan dan Ujian, Pembelian Bahan-Bahan Habis Pakai, Langganan Daya dan Jasa, Perawatan Sekolah, Pembayaran Honorarium Bulanan Guru Honorer dan Tenaga Kependidikan Honorer, Pengembangan Profesi Guru, Membantu Peserta Didik Miskin, Pembiayaan Pengelolaan BOS, Pembelian dan Perawatan Perangkat Komputer, dan Biaya lainnya jika seluruh komponen 1 s/d 12 telah terpenuhi pendanaannya dari BOS (Fadillah et al., 2015).

Dalam menyikapi pembayaran gaji guru honorer, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan membuat kebijakan bahwa gaji honorer digunakan paling banyak 50% dari keseluruhan alokasi dana BOS. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf l digunakan paling banyak 50% (lima puluh persen) dari keseluruhan jumlah alokasi Dana BOS Reguler yang diterima oleh sekolah dengan ketentuan pembayaran honor sebagaimana dimaksud diberikan kepada guru dengan persyaratan a) berstatus bukan aparatur sipil negara b) tercatat pada Dapodik (Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana BOS, 2020).

Namun pada kenyataannya di lapangan, kebijakan Menteri tersebut belum direalisasikan. Hal tersebut membuat problematika dan isu di kalangan guru honorer. Karena Pendapatan guru honorer masih jauh dari UMK yang ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Tasikmalaya dan honor yang didapatkan oleh para guru honorer masih dikatakan belum memenuhi tingkat kesejahteraan hidup. Bahkan ada guru yang masih menerima gaji di bawah 500.000,00 per bulan, dan ada juga yang gajinya dibayarkan per tiga bulan sekali. Ini sangat berbeda dengan gaji yang diterima oleh guru yang berstatus PNS yang sudah di atas UMK dan selalu dibayarkan disetiap bulannya. Hal ini menimbulkan kesenjangan pendapatan antara

gaji guru honorer dan gaji guru PNS. Maka dari itu pentingnya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan evaluasi alokasi anggaran dana BOS untuk gaji guru honorer di Kabupaten Tasikmalaya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator evaluasi yakni efektivitas dan responsitas guna mendeskripsikan alokasi anggaran dana BOS untuk gaji guru honorer di Kabupaten Tasikmalaya.

Evaluasi merupakan suatu alat untuk menilai, menganalisis dan menilai penerapan ilmu pengetahuan dalam paraktek profesi. Karena itu ilmu evaluasi ada diberbagai cabang ilmu pengetahuan. Ilmu evaluasi merupakan alat ilmu-ilmu sosial (Wirawan, 2012). Dunn (2000) mengatakan bahwa istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (appraisal), pemberian angka (rating) dan penilaian. Fungsi evaluasi dapat memberikan informasi yang valid dan dapat dipercaya terhadap kinerja program atau kebijakan untuk mengungkap seberapa jauh tujuan dan target yang telah dicapai. Adapun indikator atau kriteria evaluasi yang dibahas adalah 1) Efektivitas, yaitu apakah hasil yang diinginkan telah tercapai, 2) Responsivitas, apakah hasil dari kebijakan mengandung preferensi/nilai dapat memuaskan mereka.

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa: metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah penelitian eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Alasan menggunakan metode kualitatif karena permasalahan belum jelas dan penuh makna sehingga tidak mungkin data dan situasi sosial tersebut dijamin dengan metode kuantitatif dengan instrumen seperti tes dan kuisioner.

Untuk menghindarkan terjadinya penyimpangan pada proses penelitian, maka fokus penelitian ditekankan pada evaluasi pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) untuk gaji guru honorer di Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2021 dengan indikator evaluasi yaitu efektivitas dan responsivitas dengan mewawancarai 55 guru honorer yang tersebar di Kabupaten Tasikmalaya yang sudah terdaftar di Dapodik.

Jenis data yang dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lokasi penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang diolah oleh pihak lain tetapi dimanfaatkan oleh peneliti sebagai data pelengkap dan penguat data primer yang bersumber dari dokumen tentang pengelolaan dana di sekolah untuk melihat alokasi dana BOS untuk gaji guru honorer, naskah, literatur dan arsip yang berkaitan dengan subjek penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara. Wawancara akan digunakan sebagai metode pokok guna mengumpulkan data tentang evaluasi alokasi anggaran dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) untuk gaji guru dan tenaga kependidikan honorer. Pada penelitian ini kami memilih subjek penelitian guru honorer yang ada di Kabupaten Tasikmalaya dengan mengambil sample dari 55 guru honorer yang ada di Kabupaten Tasikmalaya. Menurut data Dapodik Kabupaten Tasikmalaya adalah salah satu kabupaten di Jawa Barat yang memiliki jumlah Sekolah Dasar sebanyak 1.070 sekolah. Maka kami mengambil 5% sampel dari jumlah SD yang ada di Kabupaten Tasikmlaya yaitu 55 guru honorer yang tersebar di beberapa kecamatan agar sifatnya heterogen dengan kriteria jumlah murid yang banyak dan sedikit agar transparansinya benar-benar sesuai.

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi dan wawancara dengan mengobservasi dan mewawancarai guru honorer yang ada di 55 SD Negeri di Kabupaten Tasikmalaya. Kemudian data diklasifikasikan dan dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Teknik analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Pada tahap ini data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab pertanyaan atau persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian. Adapun metode yang digunakan untuk mengelola data kualitatif adalah dengan menggunakan metode induktif. Menurut Miles dan Huberman (dalam Ibrahim, 2015), bahwa analisis data penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data (data reduction), penyajian data (data displays), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (conclusion drawing/verification).

Hasil

Besaran Gaji yang Diterima Guru Honorer di Kabupaten Tasikmalaya.

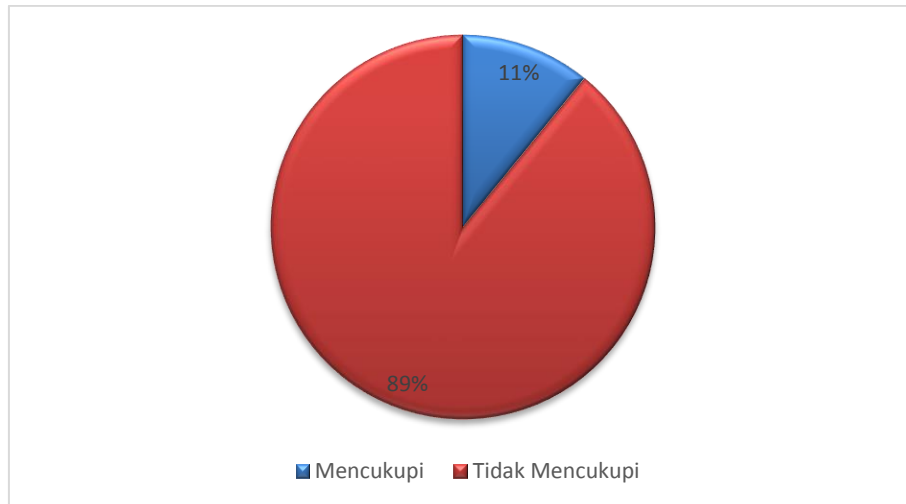


Gambar 1. Besaran Gaji yang Diterima

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh 55 responden terhadap pertanyaan “berapa besaran gaji yang diterima Ibu/Bapak selama menjadi guru honor?”, terlihat dalam gambar 1 bahwa sebanyak 71% menyatakan bahwa gaji yang diterima kurang dari 500.000,00, terdapat 22% menyatakan besaran gaji yang diterima lebih dari 500.000,00 dan 7% guru honorer menyatakan gaji mereka lebih dari 1.000.000,00.

Jadi berdasarkan gambar grafik di atas, gaji yang diterima oleh sebagian besar guru di Kabupaten Tasikmalaya masih di bawah 500.000,00 dan berkisar antara 500.000,00 sampai dengan 1.200.000,00. Hal ini menggambarkan bahwa pendapatan gaji guru honorer masih kecil dibandingkan dengan gaji karyawan pada bidang lainnya.

Tingkat Kecukupan Gaji Untuk Pemenuhan Kebutuhan Hidup Guru Honorer di Kabupaten Tasikmalaya



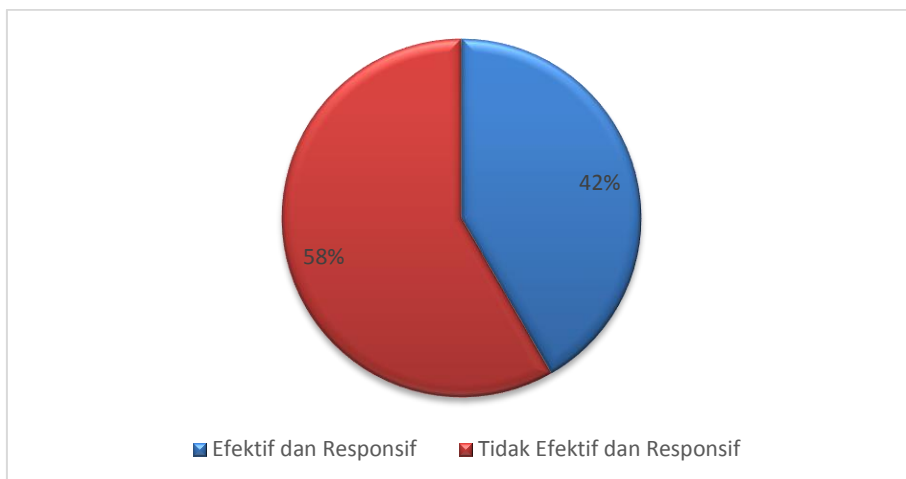
Gambar 2. Tingkat Kecukupan Gaji Untuk Pemenuhan Kebutuhan

Dari gambar 2 diatas, sebanyak 89% responden menyatakan bahwa gaji yang diterima tidak mencukupi untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Sedangkan 11% responden menyatakan bahwa gaji yang diterimanya mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kesimpulannya adalah masih banyak guru honorer di Kabupaten Tasikmalaya yang gajinya belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Kesesuaian Honor Dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Berdasarkan hasil jawaban 55 responden terhadap pertanyaan “apakah honor yang diterima sudah di atas UMK/ Upah Minimum Kabupaten?”, mereka menjawab bahwa besaran honor yang diterima masih di bawah UMK Tasikmalaya. Menurut Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.774-yanbangsos/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021 disebutkan bahwa UMK Kabupaten Tasikmalaya adalah 2.251.787,92. Jadi gaji honor yang diterima masih jauh di bawah UMK yang ditetapkan.

Evaluasi Alokasi Dana Bos Untuk Guru Honorer di Kabupaten Tasikmalaya



Gambar 3. Evaluasi Alokasi Dana Bos Untuk Guru Honorer di Kabupaten Tasikmalaya

Dari gambar 3 di atas, terdapat 58% responden yang menyatakan bahwa kebijakan pemerintah terkait gaji honorer digunakan paling banyak 50% dari keseluruhan

alokasi dana BOS untuk gaji guru honorer di Kabupaten Tasikmalaya tidak efektif dan Responsif. Dan 42% responden menyatakan efektif dan responsif. Jadi mayoritas sekolah di Kabupaten Tasikmalaya belum sepenuhnya merealisasikan kebijakan terkait gaji honorer digunakan paling banyak 50% dari keseluruhan alokasi dana BOS untuk gaji guru honorer di Kabupaten Tasikmalaya.

Pembahasan

Guru merupakan fasilitator peserta didik dalam dunia pendidikan yang membantu pemerintah mencerdaskan anak bangsa maka kesejahteraannya harus diperjuangkan. Namun berdasarkan data yang didapat masih banyak guru yang berstatus guru honorer di Kabupaten Tasikmalaya yaitu sebanyak 3.875 guru dari 1.070 sekolah dasar yang ada di Kabupaten Tasikmalaya. Guru honorer yang ada di setiap satuan pendidikan sekolah dasar sangat membantu kinerja guru PNS. Namun kesejahteraannya masih belum diperhatikan pemerintah dengan maksimal. Gaji yang diterima guru honorer jumlahnya masih jauh dari gaji yang diterima guru PNS, Berdasarkan data yang di keluarkan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan, Kemdiknas, pemerintah menggolongkan guru yakni, Guru PNS, Guru Bantu, Guru Honorer Daerah, Guru Tetap, dan Guru Tidak Tetap. Dengan adanya penggolongan tersebut maka mengakibatkan adanya perbedaan pada besar gaji, tunjangan maupun fasilitas yang di terima oleh masing-masing guru. Khususnya guru honorer, mereka mendapatkan honorarium (upah/gaji) secara sukarela dan bahkan dibawah gaji minimum yang telah ditentukan secara resmi (Muslihudin & Hartati, 2016).

Penelitian ini mengevaluasi kebijakan bahwa gaji honorer digunakan paling banyak 50% dari keseluruhan alokasi dana BOS Reguler. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf l digunakan paling banyak 50% (lima puluh persen) dari keseluruhan jumlah alokasi Dana BOS Reguler yang diterima oleh sekolah (Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana BOS, 2020). Untuk mengevaluasi kebijakan tersebut peneliti menggunakan dua indikator evaluasi yaitu efektivitas dan Responsivitas.

Efektivitas

Efektivitas adalah apabila suatu kebijakan yang telah dikeluarkan pemerintah tepat pada sasaran dan tujuan yang diinginkan. Keinginan pemerintah dalam mengeluarkan kebijakan supaya nilai-nilai yang diinginkan sampai kepada publik. Agar masalah-masalah yang ada dilingkungan masyarakat dapat diatasi dengan baik. (Nasution, 2017).

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan oleh 55 guru honorer yang sudah terdaftar di Dapodik pengalokasian dana bos sebesar 50% untuk guru honorer belum efektif. mereka mengatakan bahwa gaji yang diberikan kepada guru honorer paling besar 1.200.000,00. Sehingga dengan besaran gaji yang mereka terima belum bisa menutupi kebutuhan mereka per bulannya. Seharusnya alokasi dana BOS diberikan sebanyak 50% kepada guru honorer. Padahal menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nadiem Anwar Makarim dalam sosialisasi kebijakan BOS dan DAK (Dana Alokasi Khusus) Fisik 2021 yang digelar secara virtual melalui Channel Kemendikbud Republik Indonesia di Youtube, pada hari Kamis, 25 Februari 2021 mengatakan tahun 2021 ini besaran dana BOS bervariasi, antara 900.000,00 sampai 1.900.000,00 per siswa dan secara keseluruhan, anggaran dana BOS tahun 2021 adalah sebesar Rp52 Triliun untuk sebanyak 216 ribu sekolah (Yanuar, 2021). Namun pada kenyataannya kebijakan itu belum efektif direalisasikan oleh pihak sekolah karena menurut data dari hasil wawancara dengan guru honorer yang ada di Kabupaten Tasikmalaya masih ada guru yang menerima gaji di bawah

500.000,00 per bulannya. Padahal secara umum seorang guru sebagai manusia memiliki banyak kebutuhan seperti pengeluaran rumah tangga, cicilan utang, keperluan anak, transportasi, zakat/pajak, hiburan/rekreasi juga kegiatan social, (Nofianti & Denziana, 2010). Hal itu terjadi karena pada implementasi penggajian guru honorer, kepala sekolah dan bendahara sekolah berperan penting dalam manajemen penggajian guru honorer dan belum adanya peraturan penggajian tenaga pegawai dan guru honorer yang baku. Besarnya anggaran dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) untuk sekolah ditentukan dengan jumlah siswa. Semakin banyak jumlah siswa maka semakin besar jumlah anggaran bantuan tersebut. Dan semakin sedikit jumlah siswa maka sedikit juga jumlah anggaran bantuan tersebut. Maka dari itu kebijakan yang telah dikeluarkan pemerintah belum efektif direalisasikan oleh satuan pendidikan di sekolah dasar negeri yang ada di Kabupaten Tasikmalaya. Keinginan pemerintah dalam mengeluarkan kebijakan alokasi dana BOS sebesar 50% dari dana BOS Reguler yang diterima sekolah untuk guru honorer dibuat agar bisa mensejahterakan guru honorer namun karena belum ada kebijakan yang baku dan besarnya Bantuan Operasional Sekolah (BOS) ditentukan oleh jumlah siswa serta kebijakan kepala sekolah yang berbeda-beda di setiap satuan pendidikan dasar khususnya di sekolah negeri, maka masalah-masalah yang ada di lingkungan sekolah terkait penggajian guru honorer belum bisa diatasi dengan baik

Responsivitas

Responsivitas adalah berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat yang menjadi target kebijakan. Kebijakan ingin melihat bagaimanakah tanggapan dari masyarakat yang menjadi kelompok target kebijakan. Indikatornya adalah respon masyarakat terhadap kebijakan. (Nasution, 2017).

Respon guru honorer terhadap kebijakan pemerintah yang menyebutkan bahwa besaran gaji untuk guru honorer adalah 50% (lima puluh persen) dari keseluruhan jumlah alokasi Dana BOS Reguler yang diterima oleh sekolah belum direalisasikan dengan baik karena umumnya gaji untuk guru honorer tetap diatur oleh kebijakan sekolah dan gaji yang di dapatkan belum bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Menurut Mardi, (2011) gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atas sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai. Jika seseorang tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja mereka, maka sistem manajerial pimpinan satuan pendidikan harus bisa mengatasi masalah tersebut. Mengenai pendapatan atau gaji, sudah menjadi rahasia umum di Negara kita bahwa kesejahteraan guru masih jauh dari harapan, khususnya bagi guru non PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Gaji guru honorer yang rendah, jaminan keamanan dan kesehatan guru honorer yang kurang, hingga lamanya waktu bagi guru honorer untuk diangkat menjadi PNS menjadi permasalahan dalam kesejahteraan guru (Wiyani, 2015). Agar para guru honorer semangat mengajar maka kesejahteraannya harus lebih diperhatikan lagi. Yamin, (2007) juga mengungkapkan hal demikian. Di mana rendahnya gaji guru honorer yang masih di bawah standar, menjadi salah satu permasalahan terkait kualitas guru di Indonesia.

Dalam UU Guru dan Dosen, pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Selanjutnya pada pasal 15 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan

husus, dan masalah tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi (Fakhiroh, 2018). Oleh karena itu, akan dipandang wajar, jika guru honorer yang berprestasi rendah menjadi kurang termotivasi karena apa yang mereka lakukan tidak sebanding dengan apa yang mereka dapatkan.

Dalam hal ini Kepala sekolah hendaknya diberi kewenangan untuk mengelola pembiayaan pendidikan di sekolahnya tanpa banyak campur tangan pihak lain. Untuk itu diperlukan pula rujukan untuk setiap sekolah yang dijadikan dasar dalam penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS) yang disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan SD di setiap wilayah yang berbeda-beda (SD perkotaan, SD pedesaan). Sejalan dengan itu pemberdayaan kepala sekolah dalam penganggaran dan pengelolaan biaya perlu ditingkatkan (Fatah, 1999). Agar bisa menggaji guru honorer lebih layak lagi.

Kemudian Sekolah hendaknya menyadari betapa pentingnya fungsi guru honorer. walaupun seolah tidak berarti, tapi bila diberikan kepercayaan, guru honorer bisa sangat lebih berdedikasi dibanding guru PNS sekalipun. Jika guru yang sudah digaji pemerintah datang mengajar secara rutin dan disiplin, maka disebut apakah guru honorer yang gajinya di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) namun tetap rajin dan disiplin dalam mengajar (Megawanti, 2015). Maka untuk menghargai guru honorer diperlukan peran kepala sekolah dalam menerapkan budaya yang kondusif di lingkungan sekolah, agar menumbuhkan komitmen guru honorer yang tinggi serta kinerja yang baik.

Kedepannya pihak sekolah dan pemerintah harus lebih memperhatikan kesejahteraan guru honorer agar bertahan bekerja dan mengajar di sekolah karena menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Fauzi dan Syafar (2017) mengatakan bahwa seseorang mau bekerja itu karena didorong oleh hal-hal berikut: a) *The desire to live*, maksudnya manusia bekerja supaya bisa makan dan minum agar bisa melanjutkan hidupnya, b) *The desire for possession*, maksudnya manusia bekerja itu karena mempunyai keinginan untuk memiliki sesuatu, c) *The desire for power*, maksudnya manusia bekerja karena mempunyai keinginan akan kekuasaan, d) *The desire for recognition*, maksudnya manusia bekerja karena memiliki keinginan akan pengakuan dari orang lain.

Selanjutnya agar kesejahteraannya guru honorer meningkat dan bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari, guru honorer harus bisa memanfaatkan peluang dengan mengikuti tes CPNS atau PPPK yang diselenggarakan pemerintah. Guru honorer harus meningkatkan kompetensinya agar bisa bersaing dengan ribuan guru honorer lainnya. Serta mengikuti pre tes PPG agar bisa mendapat tunjangan sertifikasi dari pemerintah. Hal itu bisa guru honorer peroleh jika guru honorer mau berdoa, berusaha dan berjuang.

Simpulan

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang Evaluasi Alokasi Anggaran Dana BOS untuk gaji guru honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Tasikmalaya dapat diambil kesimpulan bahwa penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) di Kabupaten Tasikmalaya belum efektif, dan responsif. Dalam pengalokasian dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) untuk menggaji guru honorer diperlukan aturan yang baku dan jelas dari pemerintah. Dengan mempertimbangkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten sebagai acuan dasar penggajian agar guru honorer sejahtera dan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Serta kepala sekolah diharapkan bisa menerapkan budaya yang kondusif untuk guru honorer di lingkungan sekolah agar menumbuhkan komitmen guru honorer yang tinggi serta

kinerja yang baik. Agar kesejahteraan guru honorer di Kabupaten Tasikmalaya meningkat, guru honorer harus berdoa dan berjuang lebih keras lagi agar bisa lolos tes CPNS, PPPK dan sertifikasi yang penyelenggaraannya difasilitasi pemerintah.

Ucapan Terima Kasih

Kami ucapkan terima kasih kepada dosen yang telah membimbing kami yaitu Dr. Risbon Sianturi, S.E., M.AP. dan Dr. Lutfi Nur, M.Pd. selama proses penelitian berlangsung, juga kepada seluruh responden penelitian yang telah bersedia membantu kelancaran proses penelitian. Semoga penelitian ini bermanfaat.

Referensi

- Dunn, W. N. (2000). *Pengantar Analisa Kebijakan Publik*. Gajah Mada Press.
- Fadillah, N., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2015). Analisis Biaya Pendidikan Dan Hubungannya Dengan Mutu Pendidikan Pada SMPNegeri 2 Sukadasa Tahun Pelajaran 2013/2014. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*, 6(1), 11. <https://media.neliti.com/media/publications/80266-ID-analisis-biaya-pendidikan-dan-hubunganny.pdf>
- Fakhiroh, Z. M. (2018). Hubungan Pendapatan dengan Kualitas Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK Dipenogoro 1 Purwokerto. *Education and Learning Journal*, 1–95.
- Fatah, N. (1999). Analisis Hubungan Pembiayaan Pendidikan Sekolah Dasar dengan Mutu Proses dan Hasil Belajar □. *Mimbar Pendidikan*, XVIII(3), 51–56.
- Fauzi, H., & Syafar, D. (2017). Studi Tentang Kebijakan Guru Honorer Sekolah Dasar Di Yogyakarta. *TADBIR Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 162–172.
- Fitrian, A. M. (2021, November 15). Puluhan Guru Honorer Datangi DPRD Kabupaten Tasikmalaya, Minta Pemerintah Memperhatikan Nasib Mereka. *Kabar Priangan*. <https://kabarpriangan.pikiran-rakyat.com/kabar-priangan/pr-1483022058/puluhan-guru-honorer-datangi-dprd-kabupaten-tasikmalaya-minta-pemerintah-memperhatikan-nasib-mereka?page=2>
- Ibrahim. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana BOS, 43 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI 7728 (2020). <https://jdih.kemdikbud.go.id>
- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Megawanti, P. (2015). Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(1).
- Muslihudin, M., & Hartati, S. (2016). Guru Honorer Di Kabupaten Pesawaran Menggunakan. *Jurnal Teknologi*, 9, 83–88. www.stmikpringsewu.ac.id
- Nasution. (2017). *Evaluasi Implementasi Kebijakan Tentang Tata nana Kebandarudaraan Nasional (Studi Pada Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II)*. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/14810>
- Nofianti, L., & Denziana, A. (2010). Manajemen Keuangan Keluarga. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 9(2), 192.
- Pemerintah Jawa Barat. (2020). *Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor:561/Kep.774-Yanbangsos/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021* (p. 5).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Rajawali

- Press.
- Wiyani, N. A. (2015). *Etika Profesi Keguruan Gava Media*.
- Yamin, M. (2007). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Gaung Persada Press.
- Yanuar. (2021). Dana BOS 2021 Bervariasi, Siswa Dapat Antara Rp900 Ribu Sampai Rp1,9 Juta. *Pusat Layanan Pembiayaan Pendidikan Kementrian Pendidikan, Kebudayaan Riset Dan Teknologi*. [https://puslapdik.kemdikbud.go.id/artikel/dana-bos-2021-bervariasi,-siswa-dapat-antara-rp900-ribu-sampai-rp1,9-juta#:~:text=Kabar gembira itu berupa dana,Rp1%2C 9 juta per siswa](https://puslapdik.kemdikbud.go.id/artikel/dana-bos-2021-bervariasi,-siswa-dapat-antara-rp900-ribu-sampai-rp1,9-juta#:~:text=Kabar gembira itu berupa dana,Rp1%2C 9 juta per siswa.).