

Analisis Segi Keadilan Mengenai Gaji Guru Honorer dan Pegawai Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG)

Joyceline Taruli Andriana Saragih¹, Maida Alaikhem Muqarabiin Olmert²,
Maghfirotul Tri Agustin³, Seffi Dwi Lestari⁴, Muhamad Hafid Ar Rasyid⁵

¹²³⁴⁵Institut Teknologi Sains dan Kesehatan Dr. Soepraoen Malang

Corresponding Author's: jejelovinginu@gmail.com, alaikhemm@gmail.com,
maghfirotultriagustin21@gmail.com, lestariseffii27@gmail.com, m.hafidarrasyid@gmail.com

e-ISSN: 2985-7996

Article History:

Received: 04-10-2025

Accepted: 29-10-2025

© 2025, The Author(s)

Abstrak: Artikel ini mengkaji ketimpangan perlakuan kebijakan antara guru honorer dan pegawai Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) dari perspektif keadilan distributif. Guru honorer, yang selama ini menjalankan tugas pendidikan dengan beban kerja penuh namun tanpa kepastian hukum dan upah yang layak, menghadapi kenyataan pahit ketika pegawai SPPG yang baru diangkat dalam Program Makan Bergizi Gratis justru mendapatkan status PPPK secara lebih cepat. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi literatur untuk menelaah regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya UU Nomor 20 Tahun 2023 dan Perpres Nomor 83 Tahun 2024. Temuan menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan nyata antara pengabdian panjang guru honorer dengan penghargaan yang mereka terima, sementara jalur pengangkatan pegawai SPPG menjadi PPPK dianggap melewati prinsip merit yang selama ini dipegang. Artikel ini menegaskan perlunya reformasi kebijakan kepegawaian yang lebih adil, transparan, dan berpihak pada mereka yang telah lama mengabdikan.

Kata Kunci: Guru honorer, gaji, keadilan, SPPG, PPPK, kebijakan kepegawaian



PENDAHULUAN

Setiap kali wacana tentang kualitas pendidikan Indonesia muncul ke permukaan, nama guru hampir selalu berada di pusat perhatian. Guru dianggap sebagai ujung tombak transformasi pendidikan, penjaga karakter bangsa, dan motor penggerak generasi penerus. Ironinya, penghargaan yang diterima oleh sebagian besar guru khususnya mereka yang berstatus honorer sama sekali tidak sebanding dengan besarnya tanggung jawab yang mereka emban. Kondisi ini bukan sekadar keluhan yang bersifat anekdot, melainkan telah terdokumentasi secara akademik dalam berbagai studi yang menunjukkan betapa dalamnya jurang antara beban kerja guru honorer dengan imbalan yang mereka terima (Alfarizi et al., 2026; Faridah & Khasan, 2026).

Guru honorer menjalankan tugas mengajar penuh layaknya guru tetap, namun tanpa jaminan hukum yang memadai. Mereka hadir setiap hari di kelas, menyusun rencana pembelajaran, membimbing siswa, bahkan merangkap tugas administratif yang tidak sedikit. Akan tetapi, di balik semua itu, upah yang mereka terima kerap tidak mencapai standar upah minimum regional. Yosol dan Sitabuana (2022) menegaskan bahwa lemahnya payung hukum atas prinsip keadilan upah bagi guru honorer menjadi akar dari ketidakadilan sistemik yang terus berlangsung hingga hari ini. Saputra et al. (2023) menambahkan bahwa hak atas gaji yang layak bagi guru honorer sejatinya merupakan bagian integral dari pemenuhan hak asasi manusia yang tidak bisa diabaikan begitu saja oleh negara.

Kondisi ini bukan sekadar persoalan ekonomi semata. Sinaga et al. (2025) menunjukkan bahwa realitas gaji guru honorer yang jauh dari layak bertentangan secara langsung dengan nilai-nilai keadilan sosial yang diamanatkan oleh Sila Kelima Pancasila. Ironisnya, profesi yang oleh negara sendiri dinarasikan sebagai "pahlawan tanpa tanda jasa" justru tidak mendapatkan perlindungan hukum yang proporsional. Astuti et al. (2026) dan Perwitasari et al. (2026) memperkuat temuan ini dengan menggarisbawahi bahwa perlindungan hak warga negara bagi guru honorer masih sangat lemah, baik dari sisi regulasi maupun implementasinya di lapangan.

Tantangan guru honorer semakin kompleks ketika kita menyorot kondisi di daerah-daerah yang secara geografis dan infrastruktur tertinggal. Dewi et al. (2025) dalam kajian literturnya tentang daerah 3T (tertinggal, terdepan, terluar) mengungkapkan bahwa ketimpangan pendidikan di wilayah-wilayah tersebut tidak hanya tercermin dari minimnya fasilitas, tetapi juga dari absennya guru berkompeten yang bersedia ditempatkan di sana sebagian besar justru adalah guru honorer yang bekerja dengan keterbatasan luar biasa namun tanpa kepastian karier. Syawaaliya et al. (2025) menyebut bahwa tantangan profesionalisme guru di Indonesia memerlukan solusi menyeluruh yang tidak hanya menyentuh aspek kompetensi, tetapi juga memperbaiki kondisi kerja dan kesejahteraan secara fundamental.

Kesejahteraan yang tidak terpenuhi tidak hanya berdampak pada ekonomi rumah tangga guru, tetapi juga pada psikologi dan kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Suryani et al. (2026) menemukan bahwa kepuasan hidup guru honorer berkorelasi signifikan dengan dukungan sosial dari rekan kerja dan kapasitas kebersyukuran sebuah temuan yang mengisyaratkan betapa berat beban psikologis yang harus ditanggung oleh kelompok ini. Faridah dan Khasan (2026) lebih jauh mengeksplorasi dimensi subjective well-being guru honorer dan menyimpulkan bahwa ketidakpastian status kepegawaian menjadi salah satu faktor terbesar yang menggerus kesejahteraan subjektif mereka dari waktu ke waktu. Rahman et al. (2025) merangkum persoalan ini dalam framing yang lebih luas: guru Indonesia saat ini harus berhadapan sekaligus dengan birokrasi yang kaku, tekanan transformasi kurikulum, tuntutan

digitalisasi, dan ketimpangan kesejahteraan sosial sebuah beban yang terlampau berat untuk dipikul sendiri.

Persoalan menjadi lebih kompleks ketika kebijakan baru hadir membawa ketidakseimbangan yang lebih mencolok. Program Makan Bergizi Gratis (MBG) yang diluncurkan pemerintah melalui Perpres Nomor 83 Tahun 2024 membentuk Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) sebagai unit operasional program tersebut. Kebijakan ini sejatinya lahir dari semangat yang mulia: memastikan anak-anak Indonesia mendapatkan asupan gizi yang memadai untuk mendukung tumbuh kembang dan prestasi belajar mereka (Febryanti et al., 2025; Sujud, 2026). Implementasinya pun telah berjalan di berbagai daerah dengan hasil yang relatif positif dari sisi distribusi pangan (Agnia et al., 2025; Nabilla et al., 2025).

Yang menjadi sorotan tajam adalah kebijakan pengangkatan pegawai SPPG menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebuah status yang justru sudah lama diinginkan oleh para guru honorer yang telah mengabdikan selama bertahun-tahun, bahkan puluhan tahun. Naufani dan Uang (2026) secara khusus menganalisis kebijakan ini dan menemukan bahwa proses pengangkatan PPPK bagi pegawai SPPG berlangsung melalui mekanisme yang lebih ekspedisi dibandingkan seleksi PPPK yang selama ini dihadapi guru honorer. Rahmadani dan Jumantoro (2026) bahkan menyebut fenomena ini sebagai bentuk ketidakadilan kebijakan yang memiliki implikasi serius terhadap hak sosial-ekonomi guru honorer. Siagian et al. (2026) berupaya mengkaji persoalan ini dari sudut harmonisasi antara prinsip merit system dan kepastian hukum dalam manajemen aparatur sipil negara, namun tetap mengakui adanya ketegangan normatif yang belum terselesaikan.

Dalam logika keadilan yang paling sederhana pun, keadaan ini sulit untuk dibenarkan. Guru honorer yang telah melewati proses panjang, memenuhi syarat pendidikan, dan membangun karier di ruang kelas masih harus bersaing dalam formasi PPPK yang terbatas dan penuh ketidakpastian (Susanto & Sugiyanto, 2024; Afrizalni et al., 2024). Sementara itu, pegawai SPPG yang baru saja direkrut untuk mengelola distribusi makanan memperoleh jalur pengangkatan yang tampaknya lebih mudah dan lebih cepat. Bukan berarti program gizi nasional tidak penting program ini jelas memiliki nilai strategis bagi kualitas sumber daya manusia Indonesia (Rozi et al., 2025; Ramadhani et al., 2025) melainkan persoalannya terletak pada bagaimana kebijakan dirancang tanpa mempertimbangkan rasa keadilan bagi mereka yang sudah lebih dahulu mengabdikan.

Artikel ini hadir untuk mengurai ketimpangan tersebut dari sudut pandang akademik. Dengan menelaah regulasi yang berlaku, studi-studi terdahulu, serta kondisi riil yang dihadapi guru honorer, kajian ini berupaya mengidentifikasi di mana letak permasalahan kebijakan dan apa yang perlu diperbaiki agar negara dapat hadir lebih adil bagi seluruh tenaga yang mengabdikan dirinya dalam pelayanan publik. Sebab pada akhirnya, keadilan bagi guru honorer bukanlah sekadar soal nominal gaji melainkan soal pengakuan terhadap martabat, kontribusi, dan hak-hak dasar mereka sebagai bagian dari fondasi peradaban bangsa.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review). Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa permasalahan yang dikaji bersifat normatif dan kebijakan, sehingga pemahaman mendalam terhadap dokumen hukum, temuan empiris sebelumnya, dan kerangka teoretis yang telah dibangun oleh para peneliti terdahulu menjadi fondasi analisis yang paling tepat. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk tidak sekadar

mengumpulkan data secara kuantitatif, melainkan juga menafsirkan makna, konteks, dan implikasi dari setiap kebijakan yang dikaji secara lebih komprehensif (Alfarizi et al., 2026).

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran dokumen ilmiah, peraturan perundang-undangan, dan artikel jurnal yang relevan dengan topik gaji guru honorer, kebijakan PPPK, dan implementasi Program Makan Bergizi Gratis (MBG). Proses penelusuran ini dilakukan secara sistematis melalui berbagai basis data jurnal nasional terakreditasi, dengan menggunakan kata kunci yang telah ditentukan secara spesifik agar hasil yang diperoleh betul-betul relevan dengan fokus kajian. Kriteria inklusi ditetapkan berdasarkan relevansi topik, kemutakhiran publikasi, serta kredibilitas jurnal penerbit. Artikel-artikel yang tidak memiliki hubungan langsung dengan ketiga isu utama tersebut dieksklusi dari korpus analisis.

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori. Sumber data primer meliputi regulasi dan perundang-undangan yang secara langsung mengatur subjek kajian, yakni Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, serta Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2024 tentang Badan Gizi Nasional. Ketiga regulasi ini dipilih karena secara langsung membentuk kerangka hukum yang menjadi titik persinggungan antara status kepegawaian guru honorer dan mekanisme pengangkatan PPPK dalam konteks Program MBG. Afrizal et al. (2024) dan Susanto & Sugiyanto (2024) menegaskan bahwa pemahaman terhadap regulasi-regulasi ini tidak dapat dipisahkan dari analisis atas dampaknya terhadap kesejahteraan dan kepastian hukum guru honorer di lapangan.

Sumber data sekunder mencakup artikel jurnal ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2022 hingga 2026, dengan fokus pada isu kesejahteraan guru honorer, keadilan upah, dan dinamika kebijakan kepegawaian di Indonesia. Rentang waktu publikasi yang dipilih mencerminkan perkembangan terkini dalam diskursus akademik mengenai isu-isu tersebut, termasuk respons akademik terhadap lahirnya kebijakan-kebijakan baru yang relevan. Sumber-sumber ini dipilih dari jurnal-jurnal ilmiah yang telah melalui proses peer review, sehingga validitas dan reliabilitasnya dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Di antara sumber yang digunakan, studi-studi seperti Yosol & Sitabuana (2022), Saputra et al. (2023), Sinaga et al. (2025), serta Rahmadani & Jumentoro (2026) memberikan kontribusi argumentatif yang signifikan terhadap kerangka analisis penelitian ini.

Analisis data dilakukan secara tematik dengan mengidentifikasi pola-pola argumentasi, temuan empiris, dan implikasi kebijakan dari berbagai sumber yang dikaji. Proses analisis tematik ini melibatkan tiga tahapan: pertama, reduksi data melalui seleksi informasi yang paling relevan dari setiap sumber; kedua, pengorganisasian data ke dalam tema-tema besar yang mencakup dimensi hukum, ekonomi, dan sosial dari permasalahan yang diteliti; dan ketiga, penarikan kesimpulan berdasarkan pola yang berulang dan konsisten di antara berbagai sumber. Dengan cara ini, kajian tidak hanya menghasilkan deskripsi situasi, tetapi juga mampu merumuskan rekomendasi kebijakan yang berbasis bukti akademik (Perwitasari et al., 2026; Astuti et al., 2026).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel berikut menyajikan ringkasan literatur utama yang digunakan sebagai dasar analisis dalam penelitian ini, mencakup nama penulis, tahun terbit, fokus kajian, dan relevansinya terhadap topik yang dibahas.

Tabel 1. Literatur Utama dan Temuan Kunci

No.	Penulis/Tahun	Fokus Kajian	Temuan Utama
1	Alfarizi et al. (2026)	Guru honorer dalam sistem pendidikan	Beban kerja tidak sebanding dengan upah yang diterima
2	Afrizalni et al. (2024)	Penghapusan tenaga honorer (UU 20/2023)	Ketidakpastian transisi menuju PPPK
3	Yosal & Sitabuana (2022)	Keadilan upah guru honorer	Upah belum memenuhi standar kesejahteraan
4	Saputra et al. (2023)	Gaji guru dari perspektif HAM	Rendahnya gaji bertentangan dengan hak pekerja
5	Sinaga et al. (2025)	Gaji vs Sila Kelima Pancasila	Mayoritas responden menilai belum adil
6	Naufani & Uang (2026)	Pengangkatan PPPK dalam Program MBG	Tantangan harmonisasi kebijakan kepegawaian
7	Rahmadani & Putra Jumentoro (2026)	Ketidakadilan pengangkatan SPPG jadi PPPK	Potensi kecemburuan dan ketimpangan hak
8	Siagian et al. (2026)	Merit sistem dalam pengangkatan SPPG	Perlu harmonisasi agar memenuhi prinsip keadilan
9	Susanto & Sugiyanto (2024)	Dampak PP 49/2018 terhadap guru honorer	Regulasi belum sepenuhnya tingkatkan kesejahteraan
10	Faridah & Khasan (2026)	Kesejahteraan subjektif guru honorer	Komitmen mengajar bertahan karena faktor pengabdian

Sumber: Diolah dari berbagai sumber (2022–2026)

Temuan dari berbagai studi yang dikaji menggambarkan kondisi kesejahteraan guru honorer yang secara konsisten berada di bawah standar kelayakan. Alfarizi et al. (2026) mencatat bahwa guru honorer menanggung beban kerja yang tidak berbeda jauh dengan guru berstatus ASN hadir setiap hari, menyusun perangkat pembelajaran, membimbing siswa, dan menjalankan tugas administratif namun penghargaan finansial yang mereka terima jauh di bawah standar kelayakan. Di berbagai daerah, terutama di luar Pulau Jawa, guru honorer menerima gaji antara Rp 300.000 hingga Rp 700.000 per bulan. Angka ini tidak hanya jauh di bawah upah minimum regional, tetapi juga tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar seorang pekerja profesional.

Kondisi ini semakin berat ketika dilihat dari perspektif psikologis. Faridah dan Khasan (2026) menemukan bahwa meskipun menghadapi keterbatasan ekonomi dan ketidakpastian status kepegawaian, banyak guru honorer yang tetap mempertahankan komitmen mengajar karena dorongan pengabdian, makna pekerjaan, dan kepuasan batin yang tidak dapat diukur secara material. Sementara itu, Suryani et al. (2026) menemukan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan tingkat kebersyukuran memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan hidup guru honorer sebuah temuan yang sekaligus menjadi cermin betapa rapuhnya fondasi kesejahteraan objektif yang menopang kehidupan mereka.

Dari sisi perlindungan hukum, Yosol dan Sitabuana (2022) menggambarkan bahwa guru honorer berada dalam ruang abu-abu regulasi: mereka bukan ASN sehingga tidak sepenuhnya terlindungi regulasi ASN, tetapi juga tidak sepenuhnya masuk dalam kategori pekerja swasta yang tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Celah inilah yang selama ini membuat posisi hukum guru honorer sangat rentan. Astuti et al. (2026) memperkuat temuan ini dengan menyimpulkan bahwa perlindungan hak warga negara bagi guru honorer dalam perspektif hukum di Indonesia masih sangat lemah, baik dari sisi kerangka regulasi maupun implementasinya di tingkat satuan pendidikan. Perwitasari et al. (2026) secara spesifik menemukan hal yang sama dalam konteks guru honorer di sekolah negeri Kota Semarang: keberadaan mereka sangat dibutuhkan oleh institusi pendidikan, namun perlindungan hukum yang mereka terima belum proporsional dengan kontribusi yang diberikan.

Program Makan Bergizi Gratis yang lahir melalui Perpres Nomor 83 Tahun 2024 tentang Badan Gizi Nasional membentuk Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) sebagai unit pelaksana teknis di lapangan. Febryanti et al. (2025) mengevaluasi implementasi program ini dan menemukan bahwa secara umum program berhasil mendukung pemenuhan gizi siswa di berbagai daerah, meskipun masih terdapat berbagai kendala operasional yang perlu diperbaiki. Agnia et al. (2025) mencatat bahwa efektivitas implementasi program di tingkat SPPG bervariasi tergantung pada kapasitas kelembagaan dan dukungan sumber daya di masing-masing wilayah. Sujud (2026) menilai program ini sebagai upaya transformasi kesejahteraan dan keadilan sosial yang memiliki nilai strategis bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia sejak usia dini.

Namun di balik capaian tersebut, sebuah kebijakan turunan yang menyangkut pengangkatan pegawai SPPG menjadi PPPK memunculkan polemik. Naufani dan Uang (2026) menganalisis kebijakan ini secara mendalam dan menemukan bahwa proses pengangkatan pegawai SPPG ke dalam skema PPPK berlangsung melalui mekanisme yang berbeda dan dalam beberapa hal lebih ekspedisi dibandingkan jalur seleksi PPPK yang selama ini harus ditempuh guru honorer. Rahmadani dan Putra Jumantoro (2026) mengkritisi kondisi ini secara langsung: kebijakan tersebut menimbulkan ketidakadilan komparatif yang nyata antara pegawai SPPG yang baru bergabung ke sistem pemerintahan dengan guru honorer yang telah mengabdikan jauh lebih lama. Siagian et al. (2026) menelaah persoalan ini dari sudut sistem merit dan kepastian hukum dalam manajemen aparatur sipil negara, dan menegaskan bahwa setiap jalur pengangkatan pegawai pemerintah harus tetap memenuhi standar profesionalisme, akuntabilitas, dan prinsip merit yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

Pembahasan

Ketidakadilan Struktural dalam Kebijakan Upah dan Status Kepegawaian Guru Honorer

Persoalan kesejahteraan guru honorer tidak hanya berkaitan dengan besaran nominal pendapatan yang diterima setiap bulan, tetapi juga menyangkut bagaimana negara membangun sistem penghargaan terhadap profesi pendidikan. Guru memiliki posisi yang berbeda dari pekerjaan administratif biasa karena aktivitasnya berkaitan langsung dengan pembangunan kualitas manusia. Mereka berperan dalam proses pembentukan karakter, peningkatan kapasitas intelektual, serta penyiapan generasi yang akan menjalankan kehidupan sosial dan ekonomi di masa depan. Ketika tenaga pendidik yang menjalankan fungsi tersebut masih menghadapi persoalan ketidakpastian upah dan status kepegawaian, masalah yang muncul bukan sekadar persoalan ekonomi individu, melainkan persoalan tata kelola kebijakan publik.

Saputra et al. (2023) melihat persoalan gaji guru honorer melalui sudut pandang hak asasi manusia, terutama mengenai hak pekerja memperoleh imbalan yang layak atas pekerjaan yang dilakukan. Prinsip tersebut sebenarnya telah mendapatkan pengakuan dalam berbagai instrumen hukum internasional dan nasional. Dalam kerangka negara hukum, pekerjaan yang dilakukan secara nyata seharusnya memperoleh perlindungan yang memadai. Guru honorer yang melaksanakan kewajiban mengajar, menyusun administrasi pembelajaran, membimbing peserta didik, serta menjalankan tugas sekolah lainnya tetap memiliki hak untuk memperoleh kesejahteraan yang proporsional.

Permasalahan muncul ketika hubungan kerja antara guru honorer dan lembaga pendidikan berjalan tanpa keseimbangan perlindungan. Banyak guru honorer menerima upah yang jauh di bawah standar kebutuhan hidup, bahkan sebagian masih bergantung pada mekanisme pembayaran yang tidak stabil. Kondisi tersebut menciptakan ketergantungan yang membuat posisi guru honorer menjadi rentan. Mereka tetap menjalankan tanggung jawab profesional, tetapi tidak memperoleh kepastian yang sebanding dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Situasi ini memperlihatkan adanya jarak antara nilai sosial profesi guru dengan penghargaan material yang diterima.

Sinaga et al. (2025) menemukan bahwa persepsi guru terhadap kondisi tersebut berkaitan erat dengan konsep keadilan sosial sebagaimana tercermin dalam nilai Pancasila. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian tenaga pendidik memandang sistem pengupahan guru honorer belum mencerminkan prinsip keadilan karena terdapat perbedaan besar antara tanggung jawab pekerjaan dan penghargaan yang diberikan. Pandangan ini penting karena berasal dari pengalaman langsung para guru yang mengalami sistem tersebut. Ketidakadilan tidak hanya terlihat melalui data ekonomi, tetapi juga melalui pengalaman sehari-hari ketika seseorang harus mempertahankan kualitas pengajaran di tengah keterbatasan finansial.

Masalah lain yang memperkuat ketidakadilan tersebut adalah ketidakjelasan jalur karier. Guru honorer sering berada dalam posisi yang sulit karena status mereka tidak sepenuhnya masuk ke dalam sistem aparatur negara, tetapi tugas yang dilakukan hampir menyerupai pegawai tetap. Mereka hadir setiap hari, mengikuti aturan sekolah, memenuhi kewajiban administrasi, dan menjalankan tanggung jawab pembelajaran, tetapi kepastian karier tetap bergantung pada kebijakan dan ketersediaan formasi.

Afrizalni et al. (2024) menjelaskan bahwa penerapan UU Nomor 20 Tahun 2023 yang mengatur penghapusan status tenaga honorer dalam birokrasi pemerintah membawa perubahan besar terhadap posisi guru honorer. Kebijakan tersebut diarahkan untuk menciptakan sistem kepegawaian yang lebih tertata, tetapi pada praktiknya menghadirkan persoalan baru bagi kelompok pekerja yang telah lama berada di luar sistem ASN. Guru honorer harus menyesuaikan diri dengan mekanisme baru, terutama melalui jalur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Perubahan tersebut sebenarnya membuka peluang perbaikan status, tetapi proses menuju PPPK tidak selalu berjalan mudah. Banyak guru honorer telah mengabdikan bertahun-tahun, bahkan puluhan tahun, tetapi tetap menghadapi hambatan berupa keterbatasan formasi, persaingan seleksi, dan persyaratan administratif. Lama pengabdian yang seharusnya menjadi indikator pengalaman profesional belum selalu menjadi faktor utama dalam proses pengangkatan. Akibatnya, muncul perasaan bahwa kontribusi yang telah diberikan selama bertahun-tahun belum memperoleh pengakuan yang sesuai.

Susanto dan Sugiyanto (2024) dalam kajiannya terhadap PP Nomor 49 Tahun 2018 menunjukkan bahwa kebijakan PPPK memang memberikan ruang bagi tenaga non-ASN untuk memperoleh status yang lebih jelas. Namun, efektivitas kebijakan tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemerintah menyediakan formasi dan

dukungan anggaran. Regulasi yang baik tidak otomatis menghasilkan perubahan apabila pelaksanaannya tidak didukung sumber daya yang cukup. Persoalan guru honorer menunjukkan bahwa kebijakan publik tidak hanya membutuhkan aturan, tetapi juga membutuhkan desain implementasi yang mempertimbangkan kondisi kelompok sasaran.

Selain aspek status kepegawaian, sistem administrasi kepegawaian juga menjadi faktor penting dalam menentukan kesejahteraan aparatur. Untajana et al. (2025) menjelaskan bahwa pemanfaatan sistem informasi kepegawaian seperti SIMPEGNAS dapat mendukung percepatan proses administrasi, termasuk kenaikan gaji berkala bagi pegawai pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan kepegawaian yang efektif bukan hanya berkaitan dengan pengangkatan pegawai, tetapi juga memastikan hak-hak finansial pegawai dapat diberikan secara tepat waktu dan transparan. Dalam konteks guru honorer, persoalan administrasi kepegawaian menjadi salah satu aspek yang perlu diperbaiki agar transisi menuju status yang lebih pasti tidak hanya berhenti pada aspek formal, tetapi juga memberikan dampak nyata terhadap kesejahteraan.

Ketimpangan semakin terasa bagi guru honorer yang berada di daerah terpencil. Dewi et al. (2025) menunjukkan bahwa guru di wilayah 3T menghadapi persoalan yang lebih kompleks karena keterbatasan fasilitas, akses pengembangan kompetensi, dan kondisi lingkungan kerja. Mereka sering menjalankan fungsi pendidikan dalam situasi yang jauh lebih sulit dibandingkan guru di wilayah perkotaan. Akan tetapi, tantangan yang lebih besar tersebut tidak selalu diikuti dengan peningkatan kesejahteraan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan guru honorer memiliki dimensi struktural. Ketidakadilan terjadi bukan karena satu faktor tunggal, melainkan karena adanya hubungan antara sistem pengupahan, kebijakan kepegawaian, distribusi anggaran, dan perbedaan kondisi wilayah. Penyelesaian masalah ini membutuhkan perubahan cara pandang bahwa kesejahteraan guru bukan sekadar tambahan fasilitas, melainkan bagian dari investasi sosial yang menentukan kualitas pendidikan nasional. Polemik Pengangkatan Pegawai SPPG sebagai PPPK: Antara Kebutuhan Program dan Prinsip Keadilan

Perdebatan mengenai pengangkatan pegawai SPPG sebagai PPPK muncul karena adanya perbedaan perlakuan dalam akses menuju status kepegawaian pemerintah. Program SPPG yang berkaitan dengan pelaksanaan Makan Bergizi Gratis (MBG) memang memiliki tujuan strategis, terutama dalam mendukung pemenuhan kebutuhan gizi masyarakat. Kehadiran program tersebut membutuhkan tenaga kerja yang mampu menjalankan berbagai fungsi operasional, mulai dari pengelolaan bahan pangan, penyusunan menu, distribusi makanan, hingga pengawasan kualitas layanan.

Rozi et al. (2025) menjelaskan bahwa penguatan kelembagaan SPPG dilakukan melalui berbagai langkah, termasuk peningkatan standar pelayanan dan sertifikasi pendukung. Ramadhani et al. (2025) juga menunjukkan bahwa keberhasilan program membutuhkan pemahaman pekerja mengenai aspek gizi dan keamanan pangan. Artinya, pegawai SPPG memang memiliki posisi penting dalam keberlangsungan program. Pekerjaan mereka tidak dapat dipandang sederhana karena membutuhkan keterampilan tertentu dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pelayanan publik.

Namun, persoalan muncul ketika kebijakan pengangkatan pegawai SPPG sebagai PPPK dibandingkan dengan proses yang harus ditempuh guru honorer. Perbandingan tersebut bukan bermaksud merendahkan fungsi pekerjaan tertentu, tetapi mempertanyakan bagaimana negara menentukan prioritas dalam memberikan kepastian status kepada pekerja pelayanan publik.

Naufani dan Uang (2026) menjelaskan bahwa kebijakan pengangkatan PPPK untuk mendukung program nasional tertentu menghadirkan tantangan dalam

penerapan prinsip merit. Sistem merit menekankan bahwa pengangkatan aparatur harus didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan kinerja yang objektif. Ketika sebuah jalur pengangkatan dibuat secara khusus untuk memenuhi kebutuhan program tertentu, pemerintah perlu memastikan bahwa mekanisme tersebut tetap menjaga rasa keadilan bagi kelompok lain yang telah lama mengabdikan dalam pelayanan publik.

Siagian et al. (2026) menegaskan bahwa kebijakan pengadaan dan pengangkatan pegawai pemerintah perlu mempertahankan prinsip transparansi dan akuntabilitas. Sistem kepegawaian yang baik bukan hanya dinilai dari seberapa cepat pemerintah memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga dari kemampuannya menjaga kepercayaan masyarakat terhadap proses tersebut. Apabila terdapat kelompok pekerja yang merasa telah memenuhi kriteria pengabdian dan kompetensi, tetapi tidak memperoleh kesempatan yang setara, maka pemerintah perlu melakukan evaluasi agar kebijakan tidak menciptakan ketimpangan baru.

Rahmadani dan Putra Jumantoro (2026) memberikan perhatian khusus terhadap aspek keadilan komparatif dalam persoalan ini. Mereka melihat bahwa perbedaan jalur menuju PPPK antara pegawai SPPG dan guru honorer berkaitan dengan bagaimana negara memberikan penghargaan terhadap jenis pekerjaan tertentu. Guru menjalankan fungsi pendidikan yang dampaknya bersifat jangka panjang. Hasil kerja guru tidak selalu terlihat secara langsung karena perubahan yang dihasilkan sering muncul melalui perkembangan kemampuan, sikap, dan karakter peserta didik. Sementara itu, pekerjaan SPPG lebih mudah diamati melalui hasil layanan yang diberikan setiap hari. Perbedaan karakter pekerjaan tersebut seharusnya tidak menjadi alasan untuk memberikan perlakuan yang timpang.

Persoalan utama bukan terletak pada keberadaan kebijakan pengangkatan pegawai SPPG, melainkan pada kebutuhan untuk memastikan bahwa setiap kebijakan publik memiliki dasar keadilan yang sama. Pemerintah perlu menghindari pola kebijakan yang menyelesaikan satu persoalan dengan menciptakan persoalan baru bagi kelompok lain. Pelayanan publik terdiri atas berbagai sektor yang saling melengkapi. Pendidikan, kesehatan, pangan, dan sektor sosial lainnya sama-sama membutuhkan tenaga profesional yang mendapatkan perlindungan dan penghargaan yang layak.

Nabilla et al. (2025) melalui kajiannya mengenai pengelolaan limbah makanan dalam program MBG memperlihatkan bahwa program tersebut memiliki cakupan yang luas dan membutuhkan tata kelola yang matang. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan suatu kebijakan nasional membutuhkan dukungan berbagai unsur, termasuk sumber daya manusia. Akan tetapi, penguatan suatu program seharusnya tetap berjalan bersama dengan pembenahan sistem kepegawaian secara keseluruhan. Program baru tidak seharusnya membuat persoalan lama, seperti kesejahteraan guru honorer, semakin terabaikan.

Aji (2025) menyoroti bahwa Program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan kebijakan besar yang memiliki tujuan sosial penting, tetapi tetap membutuhkan evaluasi terhadap kesiapan pelaksanaan, keberlanjutan anggaran, dan dampak kebijakan dalam jangka panjang. Perspektif tersebut menunjukkan bahwa setiap program nasional perlu dianalisis secara menyeluruh agar manfaat yang dihasilkan tidak menimbulkan persoalan baru dalam sektor pelayanan publik lainnya. Oleh karena itu, penguatan SPPG sebagai pelaksana MBG perlu berjalan seiring dengan perhatian terhadap kelompok pekerja publik lain, termasuk guru honorer yang selama ini menjadi bagian penting dalam pembangunan sumber daya manusia.

Perbandingan antara guru honorer dan pegawai SPPG sebenarnya memperlihatkan persoalan yang lebih besar, yaitu bagaimana negara menentukan nilai suatu pekerjaan. Penghargaan terhadap pekerja publik seharusnya tidak hanya

berdasarkan kebutuhan program jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan kontribusi sosial yang telah diberikan. Jika sistem hanya memberikan kepastian kepada kelompok tertentu karena adanya kebutuhan politik atau administratif tertentu, maka kelompok lain yang telah lama bekerja dapat merasa kehilangan keadilan.

Dimensi Psikologis: Ketahanan Guru Honorer dan Risiko Normalisasi Ketidakadilan

Di tengah persoalan ekonomi dan status pekerjaan yang tidak pasti, terdapat kenyataan bahwa banyak guru honorer tetap menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Mereka tetap hadir di sekolah, mengajar peserta didik, mengikuti perubahan kurikulum, dan menjalankan berbagai tugas administratif. Fenomena ini memperlihatkan adanya kekuatan psikologis yang membuat mereka mampu bertahan dalam situasi sulit.

Faridah dan Khasan (2026) menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif guru honorer tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh nilai pengabdian dan kepuasan ketika melihat perkembangan peserta didik. Bagi sebagian guru, keberhasilan siswa menjadi sumber motivasi yang membuat mereka tetap bertahan. Hubungan emosional dengan dunia pendidikan membuat profesi guru memiliki makna yang lebih luas dibandingkan sekadar pekerjaan untuk memperoleh penghasilan.

Suryani et al. (2026) juga menemukan bahwa dukungan sosial dan kemampuan mengelola tekanan berpengaruh terhadap kepuasan hidup guru honorer. Hubungan dengan rekan kerja, lingkungan sekolah, serta apresiasi dari siswa dan masyarakat dapat menjadi sumber kekuatan psikologis. Faktor-faktor tersebut membantu guru menghadapi tekanan akibat kondisi ekonomi yang belum ideal.

Meskipun demikian, ketahanan psikologis tidak boleh dijadikan alasan untuk mempertahankan kondisi yang tidak adil. Kemampuan seseorang untuk bertahan bukan berarti sistem yang membuatnya bertahan sudah berjalan dengan baik. Ada perbedaan antara dedikasi dan kewajiban negara dalam memenuhi hak pekerja. Guru dapat memiliki rasa pengabdian yang tinggi, tetapi negara tetap memiliki tanggung jawab untuk memastikan mereka memperoleh kehidupan yang layak.

Masalah muncul ketika nilai keikhlasan sering digunakan sebagai alasan untuk menormalisasi rendahnya kesejahteraan guru. Masyarakat sering memandang guru sebagai profesi yang seharusnya mengutamakan pengabdian, tetapi pandangan tersebut dapat menjadi persoalan apabila mengabaikan kebutuhan dasar seorang pekerja. Guru juga memiliki kebutuhan ekonomi, keluarga, dan masa depan yang harus dipenuhi. Penghargaan moral tidak dapat menggantikan sepenuhnya kebutuhan material.

Rahman et al. (2025) menjelaskan bahwa guru di Indonesia menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Perubahan teknologi, tuntutan administrasi, penyesuaian metode pembelajaran, dan peningkatan standar pendidikan membuat beban kerja guru semakin berkembang. Ketika tuntutan tersebut meningkat sementara kesejahteraan tidak mengalami perubahan yang sebanding, tekanan yang dialami guru semakin besar.

Keadaan tersebut juga berpengaruh terhadap keberlanjutan profesi pendidikan. Generasi muda yang melihat ketidakpastian karier guru honorer mungkin akan mempertimbangkan ulang pilihan untuk memasuki profesi tersebut. Dalam jangka panjang, persoalan kesejahteraan guru bukan hanya berdampak kepada individu, tetapi juga terhadap kemampuan negara mempertahankan tenaga pendidik berkualitas.

Rekomendasi Kebijakan: Membangun Sistem Pengupahan dan Kepegawaian yang Lebih Adil

Persoalan guru honorer dan pegawai pelayanan publik lainnya membutuhkan kebijakan yang tidak berhenti pada penyelesaian administratif. Pemerintah perlu membangun sistem yang mampu memberikan kepastian, perlindungan, dan penghargaan berdasarkan kontribusi nyata. Perbaikan tersebut harus dilakukan melalui beberapa langkah yang saling berkaitan.

Pertama, masa pengabdian guru honorer perlu mendapatkan pengakuan yang lebih kuat dalam proses seleksi dan pengangkatan PPPK. Pengalaman kerja bertahun-tahun menunjukkan adanya kompetensi yang terbentuk melalui praktik langsung. Guru yang telah mengajar dalam waktu lama tentu memiliki pemahaman terhadap karakter peserta didik, lingkungan sekolah, dan proses pembelajaran. Pengalaman tersebut seharusnya dihitung sebagai bagian dari penilaian profesional, bukan sekadar dianggap sebagai riwayat pekerjaan.

Pengakuan terhadap masa pengabdian juga perlu memiliki mekanisme yang jelas agar tetap objektif. Pemerintah dapat mengembangkan sistem penilaian berbasis rekam kerja, lama pengabdian, kompetensi, dan kinerja. Dengan begitu, penghargaan terhadap pengalaman tidak bertentangan dengan prinsip merit, tetapi justru memperkuatnya.

Kedua, pemerintah perlu memperbaiki sistem pengupahan guru honorer. Astuti et al. (2026) dan Perwitasari et al. (2026) menunjukkan bahwa persoalan utama bukan hanya terletak pada aturan yang tersedia, tetapi pada kesenjangan antara regulasi dan pelaksanaan. Banyak kebijakan telah berbicara mengenai kesejahteraan tenaga pendidik, tetapi implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan.

Ridwan et al. (2024) menjelaskan bahwa komposisi pegawai dan struktur tarif gaji memiliki hubungan erat dengan pengelolaan belanja pegawai dalam organisasi publik. Artinya, kebijakan kesejahteraan tidak dapat dilepaskan dari kemampuan pemerintah dalam mengatur distribusi anggaran secara proporsional. Dalam kasus guru honorer, perencanaan anggaran yang lebih tepat diperlukan agar kebutuhan tenaga pendidik tidak hanya dipenuhi dari sisi jumlah, tetapi juga melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab profesional.

Standar pengupahan yang lebih jelas diperlukan agar tidak terjadi perbedaan ekstrem antarwilayah atau antarinstansi. Pemerintah daerah dan pusat perlu memiliki koordinasi yang lebih kuat agar guru honorer memperoleh perlindungan yang seragam. Pembayaran yang bergantung pada kondisi keuangan lembaga tertentu membuat kesejahteraan guru menjadi tidak stabil.

Ketiga, kebijakan kepegawaian untuk berbagai program pemerintah perlu dirancang secara harmonis. Setiap program baru yang membutuhkan tenaga kerja harus mempertimbangkan dampaknya terhadap sistem aparatur secara keseluruhan. Pengangkatan pegawai untuk mendukung program strategis memang diperlukan, tetapi proses tersebut tidak boleh mengabaikan kelompok pekerja lain yang juga memberikan pelayanan publik.

Keempat, pemerintah perlu menyediakan mekanisme perlindungan bagi guru honorer yang menghadapi pelanggaran hak kerja. Banyak guru honorer berada dalam posisi lemah karena takut kehilangan pekerjaan apabila menyampaikan keluhan. Tanpa perlindungan, mereka sulit memperjuangkan haknya. Saluran pengaduan yang aman dan efektif diperlukan agar masalah ketenagakerjaan dapat diselesaikan tanpa memberikan risiko tambahan kepada pekerja.

Pada akhirnya, persoalan gaji guru honorer dan status kepegawaian bukan hanya masalah administrasi, tetapi mencerminkan cara negara memperlakukan pekerja yang menjalankan fungsi pelayanan publik. Guru honorer telah menunjukkan kontribusi

besar dalam menjaga keberlangsungan pendidikan, tetapi kontribusi tersebut perlu diikuti dengan penghargaan yang sesuai. Kebijakan yang adil bukan berarti memberikan perlakuan sama tanpa mempertimbangkan perbedaan, melainkan memastikan setiap pekerja memperoleh hak sesuai kontribusi dan tanggung jawabnya.

Perbaikan sistem harus diarahkan pada terciptanya keseimbangan antara kebutuhan negara, kemampuan anggaran, prinsip merit, dan nilai keadilan sosial. Ketika guru memperoleh kepastian hidup yang lebih baik, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu guru tersebut, tetapi juga oleh kualitas pendidikan dan masa depan masyarakat secara luas.

KESIMPULAN

Kajian ini menunjukkan bahwa ketimpangan antara perlakuan terhadap guru honorer dan pegawai SPPG bukan sekadar persoalan teknis administratif, melainkan cerminan dari orientasi kebijakan yang belum sepenuhnya memihak pada prinsip keadilan. Guru honorer telah lama berada dalam posisi yang serba tanggung: dibutuhkan oleh sistem, tetapi tidak cukup dihargai oleh sistem itu sendiri. Pengangkatan pegawai SPPG sebagai PPPK melalui jalur yang tampak lebih mudah mempertegas ketidakkonsistenan dalam manajemen aparatur negara. Tanpa kerangka kebijakan yang koheren dan berkomitmen pada prinsip merit serta pengakuan atas pengabdian, kepercayaan tenaga pendidik terhadap sistem akan terus terkikis. Negara memiliki kewajiban moral dan hukum untuk menjamin bahwa setiap orang yang mengabdikan dirinya dalam pelayanan publik mendapatkan penghargaan yang setimpal. Reformasi kebijakan kepegawaian yang serius, terukur, dan adil bukan sekadar tuntutan, melainkan prasyarat bagi terwujudnya sistem pendidikan yang betul-betul bermartabat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizalni, I., Fitri, H. D., Putri, S. M., & Hanoselina, Y. (2024). Masa Depan Guru Honorer Terkait dengan Penghapusan Tenaga Honorer Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 2(1), 21–30.
- Agnia, N., Asyifa, R., Himawan, A. F., Makarim, S. N., & Rahardian, R. (2025). Efektivitas Implementasi Kebijakan Makan Bergizi Gratis (MBG) di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Yayasan Persyarikatan Muhammadiyah Kecamatan Pamulihan Kabupaten Sumedang. *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan (JAPK)*, 5(2), 111–122.
- Aji, W. T. (2025). Makan Bergizi Gratis di Era Prabowo-Gibran: Solusi untuk Rakyat atau Beban Baru?. *NAAFI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 215–226.
- Alfarizi, M. T., Chandra, F. D., Ikmawati, I., & Muhtadin, A. (2026). Problematika Guru Honorer dalam Sistem Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 10(1), 7897–7904. <https://doi.org/10.31004/jptam.v10i1.37620>
- Astuti, D. W., Alwie, M., Mutholib, A., & Raharjo, T. T. (2026). Perlindungan Hak Warga Negara bagi Guru Honorer dalam Perspektif Hukum di Indonesia. *Journal Education, Sociology and Law*, 2(2), 2250–2256.
- Dewi, D. A. P., Syamsinar, T., Sagita, W. R., & Jeni, F. (2025). Tantangan profesionalisme guru di daerah 3T (tertinggal, terdepan, terluar): Kajian literatur terhadap ketimpangan pendidikan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(4), 83–95.
- Faridah, H. L., & Khasan, M. (2026). Dinamika Kesejahteraan Guru Honorer: Ditinjau dari Subjective well-being dalam Realitas Profesi Pendidikan. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 9(2), 1473–1482.

- Febryanti, I., Indiati, I., Pane, M. A., & Astuti, P. (2025). Implementasi Kebijakan Makan Bergizi Gratis (MBG) Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2024 tentang Badan Gizi Nasional. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(1), 067–079.
- Nabilla, Z., Sari, E., Zid, M., Husen, A., & Astra, I. M. (2025). Circular Economy Based Food Waste Management in Public Feeding Programs: A Systematic Review of Makan Bergizi Gratis Implementation. *Jurnal Green Growth Dan Manajemen Lingkungan*, 15(2), 158–165. <https://doi.org/10.21009/jgg.152.06>
- Naufani, Z. L., & Uang, D. P. (2026). Analisis Kebijakan Pengangkatan PPPK dalam Program Makan Bergizi Gratis. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 13(5), 163–169.
- Perwitasari, R. S., Juliani, H., & Susanto, S. N. H. (2026). Perlindungan Hukum terhadap Keberadaan Guru Honorer pada Sekolah Negeri di Kota Semarang. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 4(2), 38–48.
- Rahmadani, F. N., & Putra Jumantoro, T. R. (2026). Ketidakadilan Kebijakan Pengangkatan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Implikasinya terhadap Hak Sosial-Ekonomi Guru Honorer di Indonesia. *Jurnal Hukum Dan HAM Wara Sains*, 5(01), 257–275. <https://doi.org/10.58812/jhhws.v5i01.3277>
- Rahman, A. H., Putri, N. T., & Hidayat, S. (2025). Guru Indonesia: Di Antara Birokrasi, Kurikulum, Transformasi Digital, dan Kesejahteraan Sosial. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 10(1), 863–873.
- Ramadhani, T., Maudi, V., Rasmawati, R., & Fahdhienie, F. (2025). Edukasi Gizi Makro sebagai Upaya Pencegahan Anemia dan Obesitas pada Pekerja Kantor Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kota Banda Aceh. *GANESHA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 852–860.
- Ridwan, A., Rosihana, A. D., Saputra, W., & Pratiwi, C. Y. (2024). Analisis Pengaruh Komposisi Pegawai Dan Tarif Gaji Terhadap Belanja Pegawai. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora* (E-ISSN 2745-4584), 5(01), 953-966.
- Rozi, A. F., Muar, M. R., Pitaloka, D., & Abidin, Z. (2025). Pendampingan Sertifikasi Halal pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) dalam Mendukung Program Makan Bergizi Gratis. *Indonesian Journal of Community Dedication*, 3(3), 621–631.
- Saputra, M. A. D. C., Saputri, S. C. A., & Bimantara, D. (2023). Hak Gaji Guru Honorer Berdasarkan Aspek Keadilan dan HAM. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora* (E-ISSN 2745-4584), 4(1), 796–805.
- Siagian, A. W., Rozi, A. F., Yades, M. K., & Rahmi, C. A. (2026). Appointment of Nutrition Service Unit Employees as Government Employees with Work Agreements: Harmonization of Merit System Principles and Legal Certainty in Personnel Management. *Jurnal Bina Praja*, 18(1), 47–64. <https://doi.org/10.21787/jbp.18.2026.3017>
- Sinaga, P. M. H., Siahaan, P. G., Purba, N. R., Sitompul, J. H., Siagian, R. A., Manalu, R., & Harahap, T. A. P. (2025). Pandangan Tenaga Pendidikan Mengenai Gaji Guru Honorer di Indonesia terhadap Sila Kelima Pancasila di SMPN 24 Medan. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 11(01), 123–131.
- Sujud, F. A. (2026). Upaya Transformasi Kesejahteraan dan Keadilan Sosial melalui Program Makan Bergizi Gratis (MBG) bagi Peserta Didik. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Al-Ghobi*, 3(1), 24–37.

- Suryani, D., Setiawan, N. A., & Izzati, I. D. C. (2026). Hubungan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Kebersyukuran dengan Kepuasan Hidup pada Guru Honorer. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 5(2), 1793–1810.
- Susanto, T., & Sugiyanto, S. (2024). Dampak Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Terhadap Kesejahteraan Guru Honorer. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 1214–1222.
- Syawaaliya, A., Hanifa, F., Tarigan, M. B., & Lestari, P. (2025). Profesionalisme Guru dalam Sorotan: Tantangan dan Solusi untuk Pendidikan Bermutu. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(3), 755–763.
- Untajana, P., Kastanya, J., Kopong, A., & Souisa, N. (2025). Pengaruh Pelatihan SIMPEGNAS Terhadap Proses Percepatan Kenaikan Gaji Berkala Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong. *REMB: Research Economics Management and Business*, 3(1), 1-7.
- Yosal, C., & Sitabuana, T. H. (2022). Payung Hukum Terhadap Asas Keadilan Upah Tenaga Kerja Guru Honorer. *Jurnal Hukum Adigama*, 5(1), 1776–1798.