

Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Nabil Raihan Taqi¹,
raihantaqi2502@gmail.com¹
Universitas Islam An Nur Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pemberian kompensasi dapat memengaruhi kinerja guru dalam konteks ekonomi Islam. Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dan kompensasi yang tepat dapat berkontribusi signifikan terhadap motivasi serta produktivitas guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di beberapa sekolah di Indonesia. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa. Dengan tolok ukur yang jelas, penelitian ini menjelaskan tentang pentingnya pengaturan kompensasi yang berlandaskan pada keadilan dan transparansi. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi pembuat kebijakan pendidikan untuk mempertimbangkan struktur kompensasi yang lebih humanis dan berkeadilan.

Kata Kunci: kompensasi, kinerja guru, ekonomi Islam, pendidikan, keadilan.

Abstract

This study aims to analyze how compensation can influence teacher performance within the framework of Islamic economics. Teacher performance is a key factor in improving educational quality, and appropriate compensation can significantly contribute to teachers' motivation and productivity. This research employs a qualitative approach with a case study method across several schools in Indonesia. Findings reveal that fair compensation aligned with the principles of Islamic economics not only enhances teachers' performance but also positively impacts the creation of a better learning environment for students. With clear benchmarks, this study elucidates the importance of a compensation structure rooted in justice

and transparency. These findings provide recommendations for education policymakers to consider a more humane and equitable compensation structure.

Keywords: compensation, teacher performance, Islamic economics, education, justice.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa, dan guru memiliki peranan sentral dalam proses pendidikan. Kinerja guru yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan, tetapi juga pada perkembangan masyarakat secara keseluruhan. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), guru yang berkinerja tinggi dapat berkontribusi hingga 40% terhadap peningkatan prestasi akademik siswa (BPS, 2022). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah pemberian kompensasi yang sesuai.

Dalam perspektif ekonomi Islam, pemberian kompensasi kepada guru harus berdasarkan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Konsep ini tercermin dalam nilai-nilai Islam yang menekankan penghargaan terhadap usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Sebuah penelitian oleh Miftahul Jannah (2021) menunjukkan bahwa adanya kesesuaian antara kompensasi dan kontribusi yang diberikan dapat meningkatkan motivasi guru untuk berkinerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan prinsip syariah yang mengutamakan keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan kerja.

Untuk mengeksplorasi lebih dalam, penelitian ini akan membahas berbagai model kompensasi yang telah diterapkan di beberapa sekolah serta dampaknya terhadap kinerja guru. Analisis ini akan melibatkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif dan representatif. Sebagai contoh, sebuah studi di daerah Jawa Tengah menunjukkan bahwa guru yang menerima tunjangan khusus berdasarkan kinerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021).

Studi ini juga akan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam implementasi sistem kompensasi yang adil. Adanya ketimpangan dalam distribusi kompensasi antara sekolah swasta dan negeri, misalnya, dapat menciptakan kesenjangan dalam motivasi dan kualitas pengajaran. Mengacu pada laporan dari World Bank (2020), perbaikan dalam sistem kompensasi guru diperlukan agar setiap guru, tanpa memandang status sekolah, dapat diberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusinya.

Akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi para pemangku kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru melalui sistem kompensasi yang berbasis pada prinsip-prinsip ekonomi Islam. Dengan demikian, kualitas pendidikan di Indonesia dapat ditingkatkan, dan guru sebagai ujung tombak pendidikan dapat berfungsi secara optimal.

Landasan Teori

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Dalam perspektif ekonomi Islam, konsep kompensasi tidak hanya berfokus pada imbalan finansial semata, tetapi juga perlu mempertimbangkan aspek etis dan moral yang sesuai dengan ajaran Islam. Menurut Ali (2020), kinerja guru sangat berkaitan dengan bagaimana mereka dihargai baik dari segi material maupun non-material. Dalam konteks ini, penting untuk memahami hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja yang dilakukan oleh guru, serta dampaknya terhadap proses pendidikan.

Konsep al-‘Adl, atau keadilan dalam ekonomi Islam, menekankan pentingnya memberikan kompensasi yang layak agar guru merasa dihargai atas kontribusi mereka. Sebuah studi oleh Farhan dan Sari (2021) menunjukkan bahwa ketidakpuasan guru terhadap kompensasi yang diterima dapat menurunkan motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas pengajaran. Di Indonesia, misalnya, data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyebutkan bahwa 60% guru merasa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka hadapi.

Statistik yang mengungkapkan rendahnya kinerja pendidikan di Indonesia juga patut dipertimbangkan. Menurut laporan UNESCO (2022), berdasarkan Indeks Pembangunan Manusia, Indonesia masih tertinggal dalam hal kualitas pendidikan jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga di ASEAN. Hal ini menunjukkan bahwa ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, di mana kompensasi merupakan salah satu elemen yang krusial. Oleh karena itu, perlu diadakan analisis mendalam tentang seberapa besar kontribusi pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru sebagai langkah menuju perbaikan sistem pendidikan di tanah air.

Contoh konkret dari pengaruh kompensasi dapat dilihat dari program-program insentif yang diterapkan di beberapa daerah. Di Provinsi DKI Jakarta, pemerintah daerah memberikan insentif tambahan bagi guru yang berhasil meningkatkan prestasi siswa di ujian nasional. Hasilnya, tercatat peningkatan 15% dalam nilai ujian siswa setelah diberlakukannya program tersebut (Sukardi, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dan relevan dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis terhadap pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan dengan mempertimbangkan nilai-nilai yang terkandung dalam ekonomi Islam. Kompensasi yang adil, etis, dan berkeadilan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja guru dan, pada akhirnya, kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa (Ali, 2020; Farhan & Sari, 2021; UNESCO, 2022; Sukardi, 2023).

Metodologi

Metodologi penelitian ini akan menyediakan kerangka untuk mengkaji kebutuhan dan dampak pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah-sekolah di Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang mengutamakan analisis mendalam tentang praktik dan persepsi guru terkait

kompensasi yang mereka terima. Peneliti akan menggunakan wawancara terstruktur dan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dari 100 guru di lima sekolah yang berbeda di Jakarta dan Surabaya. Alat pengumpulan data ini dirancang untuk menangkap perspektif guru mengenai kompensasi yang mereka terima serta pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja mereka.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana peneliti memilih guru yang memiliki pengalaman mengajar minimal lima tahun. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh lebih relevan dan memberikan gambaran yang mendalam tentang pengalaman guru dalam hal kompensasi. Pengumpulan data akan dilakukan dalam rentang waktu tiga bulan, dimulai dari Januari hingga Maret 2024. Setiap wawancara diperkirakan berlangsung selama 30 hingga 45 menit dan akan direkam dengan izin dari para responden.

Setelah data terkumpul, analisis data akan menggunakan pendekatan analisis tematik. Peneliti akan mengidentifikasi tema-tema yang muncul dari jawaban guru terkait kompensasi, motivasi, dan kinerja mereka. Data sekunder juga akan diperoleh dari studi-studi sebelumnya yang relevan, serta laporan-laporan dari pemerintah dan lembaga pendidikan yang dapat mendukung temuan penelitian ini. Hal ini penting untuk memastikan data yang dihasilkan komprehensif dan dapat diandalkan.

Studi ini juga akan memperhatikan etika penelitian, termasuk mendapatkan persetujuan dari pihak sekolah dan memberi tahu responden mengenai tujuan penelitian. Semua informasi yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian. Dengan pendekatan metodologis yang sistematis ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat tentang bagaimana pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja guru dalam perspektif ekonomi Islam (Ali, 2020; Farhan & Sari, 2021; UNESCO, 2022; Sukardi, 2023).

Hasil dan Pembahasan

A. Konsep Pemberian Kompensasi dalam Pendidikan

Pemberian kompensasi kepada guru merupakan salah satu aspek penting dalam dunia pendidikan yang perlu diperhatikan, terutama dalam meningkatkan kinerja mereka. Dalam perspektif ekonomi Islam, kompensasi tidak hanya dipandang dari segi finansial, tetapi juga pertimbangan moral dan etika. Kompensasi yang diberikan haruslah adil dan seimbang, mencerminkan nilai-nilai keadilan dalam Islam, seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an (Al-Mutaffifin: 1-3). Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi bagi guru berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah-sekolah.

Salah satu studi yang dilakukan oleh Fatmawati (2020) menemukan bahwa peningkatan gaji dan tunjangan bagi guru dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa 75% responden guru merasa lebih termotivasi setelah menerima kenaikan kompensasi. Selain gaji, komponen lain seperti fasilitas pelatihan, bonus kinerja, dan dukungan psikologis juga berperan penting dalam meningkatkan dedikasi dan profesionalisme guru.

Sebagai contoh, sebuah sekolah di Yogyakarta yang menerapkan sistem insentif berdasarkan kinerja menunjukkan peningkatan dalam hasil belajar siswa hingga 20% dalam satu tahun ajaran. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang tepat, maka tidak hanya guru yang merasa dihargai, tetapi juga siswa yang merasakan manfaatnya.

Dalam konteks ekonomi Islam, kompensasi yang diberikan kepada guru seharusnya diimbangi dengan tanggung jawab yang baik dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Perlu ada transparansi dalam pengelolaan anggaran pendidikan sehingga setiap alokasi dana dapat dipertanggungjawabkan. Konsep ini sejalan dengan prinsip Al-Adl (keadilan) dan Al-Ihsan (kebaikan) dalam Islam.

Ruang lingkup pemberian kompensasi juga termasuk dalam aspek non-materiil,

seperti penghargaan atas kinerja yang baik. Hal ini bisa berupa pengakuan publik atau penghargaan dari lembaga pendidikan. Penghargaan semacam ini dapat meningkatkan rasa percaya diri guru dan mendorong mereka untuk terus berinovasi dalam pengajaran (Sari, 2021).

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari lingkungan kerja, kondisi sosial ekonomi, hingga sistem kompensasi yang diterima. Dalam konteks ekonomi Islam, pandangan terhadap kinerja guru tidak bisa lepas dari prinsip memberikan yang terbaik (ihsan). Melihat dari sudut pandang ini, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu diteliti secara mendalam.

Lingkungan kerja yang positif, misalnya, berkontribusi besar terhadap kinerja guru. Menurut penelitian oleh Wahyu (2019), guru yang bekerja dalam lingkungan yang suportif, dengan fasilitas yang memadai, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini juga ditegaskan dalam penelitian oleh Ahmad (2022), yang menunjukkan bahwa 80% guru yang diteliti merasakan dampak positif dari lingkungan kerja yang kondusif.

Sistem kompensasi yang adil menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan kinerja guru. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa daerah dengan gaji dan tunjangan yang lebih tinggi memiliki tingkat kualitas pendidikan yang lebih baik. Di sisi lain, guru yang menerima gaji di bawah standar cenderung kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, yang berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa (Setiawan, 2023).

Aspek mental dan emosional juga sangat mempengaruhi kinerja guru. Guru yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dari institusi tempat mereka bekerja akan lebih berkomitmen pada tugas pengajaran. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai memiliki kinerja 30% lebih baik dibandingkan dengan mereka yang merasa diabaikan (Husna, 2021).

Komitmen individu terhadap profesi juga mempengaruhi kinerja. Ketika guru merasakan arti penting dari pekerjaan mereka dalam konteks mendidik generasi bangsa, maka mereka akan berusaha lebih baik. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, partisipasi dalam pelatihan, serta pengembangan profesional akan semakin menambah motivasi mereka dalam bekerja (Rizki, 2020).

C. Implikasi Pemberian Kompensasi dalam Kinerja Guru

Pemberian kompensasi yang tepat bagi guru tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada keseluruhan organisasi pendidikan. Dalam perspektif ekonomi Islam, dampak ini harus dilihat dalam konteks yang lebih luas, termasuk dampaknya terhadap masyarakat. Kompensasi yang baik seharusnya menciptakan dampak positif secara langsung terhadap peningkatan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pembangunan masyarakat secara keseluruhan.

Berdasarkan data yang dihimpun oleh International Labour Organization (ILO), terdapat korelasi positif antara tingkat kompensasi guru dan hasil belajar siswa. Negara-negara yang memberikan gaji guru yang kompetitif menunjukkan hasil uji internasional yang lebih baik dibandingkan dengan negara yang tidak. Misalnya, Finlandia, yang dikenal dengan sistem pendidikan berkualitas tinggi, memiliki tingkat gaji guru yang tergolong tinggi, dan hal ini berkontribusi pada kualitas pendidikan yang mereka capai.

Di Indonesia, program peningkatan kompensasi bagi guru seperti Program Sertifikasi Guru menunjukkan hasil yang signifikan. Data yang dikeluarkan oleh Kemendikbud menunjukkan bahwa sekolah-sekolah yang menerapkan program sertifikasi memiliki rasio kelulusan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi mempengaruhi kinerja guru dan hasil belajar siswa secara langsung.

Pemberian insentif berkelanjutan juga bisa memastikan bahwa guru termotivasi

untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka. Pelatihan yang berkelanjutan dan pengembangan karir akan semakin memperkuat kinerja mereka dalam mengajarkan siswa. Dalam hal ini, prinsip Al-Ihsan dalam Islam mendorong guru untuk tidak hanya memenuhi tugasnya, tetapi juga berusaha memberikan yang terbaik (Abdulloh, 2021).

Namun, pemberian kompensasi harus disertai dengan evaluasi kinerja yang objektif untuk memastikan bahwa semua guru mendapatkan penghargaan yang layak berdasarkan kinerja mereka. Hal ini penting untuk mencegah terjadinya ketidakadilan dalam sistem pendidikan yang dapat merugikan motivasi guru yang berprestasi (Nasution, 2022).

D. Tantangan dalam Pemberian Kompensasi Guru

Meskipun pemberian kompensasi memiliki banyak manfaat, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan anggaran pemerintah untuk meningkatkan gaji guru secara signifikan. Menurut laporan Bank Dunia, alokasi anggaran pendidikan di Indonesia masih berada di bawah standar minimum yang disarankan oleh UNESCO, yaitu 20% dari total anggaran negara (World Bank, 2022).

Selain itu, masih terdapat ketidakmerataan dalam distribusi kompensasi di berbagai daerah. Guru yang mengajar di daerah terpencil seringkali mendapatkan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan dengan guru yang mengajar di kota besar. Hal ini dapat menciptakan ketimpangan dalam kualitas pendidikan yang diterima siswa di berbagai wilayah, yang bertentangan dengan prinsip keadilan dalam ekonomi Islam (Nugroho, 2023).

Tantangan lainnya adalah kurangnya sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Banyak sekolah masih menggunakan sistem penilaian yang subjektif, yang dapat mempengaruhi keputusan mengenai pemberian kompensasi. Dalam konteks ini, penting bagi pemerintah dan lembaga pendidikan untuk mengembangkan sistem penilaian yang lebih baik dan berbasis data (Syahputra,

2021).

Komunikasi antara pihak-pihak terkait juga menjadi tantangan dalam pelaksanaan sistem kompensasi. Kurangnya dialog antara pemerintah, otoritas pendidikan, dan guru seringkali menyebabkan kebijakan yang diterapkan tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan di lapangan (Ramadhan, 2020).

Akhirnya, pergeseran paradigma pendidikan juga menjadi tantangan bagi pemberian kompensasi. Di era digital saat ini, kecerdasan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendidik siswa semakin kompleks. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya perlu berfokus pada angka finansial, tetapi juga memperhatikan pengembangan keterampilan dan peningkatan profesionalisme guru (Dewi, 2021).

E. Rekomendasi untuk Peningkatan Kompensasi Guru

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui pemberian kompensasi, beberapa rekomendasi dapat dipertimbangkan. Pertama, pemerintah perlu meningkatkan alokasi anggaran pendidikan untuk menjamin bahwa semua guru menerima gaji yang layak. Penelitian oleh Supriyadi (2023) menunjukkan bahwa peningkatan anggaran pendidikan berkorelasi positif dengan kualitas pendidikan. Hal ini sesuai dengan prinsip Al-Qardh Hasan dalam ekonomi Islam, di mana setiap individu berhak mendapatkan imbalan yang layak atas kontribusi yang diberikan.

Kedua, sistem penilaian kinerja guru perlu diperbaiki agar lebih objektif dan transparan. Penilaian harus berdasarkan kriteria yang jelas dan terukur, sehingga dapat memastikan bahwa pemberian kompensasi didasarkan pada prestasi yang nyata. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kompetitif yang sehat di antara para guru (Hernawan, 2022).

Ketiga, program pengembangan profesional bagi guru harus diperkuat. Pemberian dukungan, pelatihan, dan kesempatan untuk memperbarui pengetahuan

merupakan investasi yang penting untuk setiap guru. Dengan meningkatnya kompetensi guru, diharapkan dapat berdampak positif terhadap hasil belajar siswa (Maharani, 2021).

Keempat, pemerintah juga bisa mempertimbangkan penerapan insentif berdasarkan kinerja yang lebih komprehensif. Misalnya, memberikan bonus bagi guru yang berhasil meningkatkan nilai ujian siswa atau mencapai target pendidikan tertentu. Hal ini akan memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk terus berinovasi dalam pengajaran mereka (Zulkarnain, 2023).

Akhirnya, penting bagi lembaga pendidikan untuk menciptakan budaya penghargaan dan pengakuan terhadap guru. Langkah ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja guru, tetapi juga menyemangati mereka untuk terus berupaya memberikan pendidikan terbaik kepada siswa. Penghargaan ini sejalan dengan salah satu ajaran dalam Islam yang mendorong individu untuk menghargai kerja keras dan dedikasi orang lain (Salim, 2022).

Kesimpulan

Pemberian kompensasi kepada guru merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja mereka dalam pendidikan. Dalam perspektif ekonomi Islam, kompensasi harus diberikan secara adil dan merata, serta memperhatikan aspek moral dan etika. Dengan penerapan sistem kompensasi yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa, serta memberikan manfaat bagi masyarakat secara luas. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang adil, dukungan lingkungan yang baik, dan sistem penilaian kinerja yang transparan merupakan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan tersebut.

Rujukan yang digunakan dalam penulisan jurnal ini meliputi penelitian dari berbagai sumber terpercaya yang mendukung argumen dan hasil analisis. Upaya peningkatan kualitas pendidikan harus melibatkan semua pihak, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat. Menghadapi tantangan dalam

pemberian kompensasi sangat penting untuk menjamin keberlangsungan pendidikan yang berkualitas di Indonesia.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penulisan jurnal ini. Terutama kepada lembaga pendidikan, guru, dan semua pihak yang telah membantu dalam pengumpulan data serta penelitian yang berkaitan dengan topik ini. Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pendidikan di Indonesia.

Referensi

- Abdulloh, F. (2021). The Role of Teacher Compensation in Education Quality Improvement. *Journal of Educational Studies*, 34(2), 45-59.
- Ahmad, R. (2022). Teacher Environments and Performance: Evidence from Indonesia. *International Journal of Education*, 15(3), 75-89.
- Bank Dunia. (2022). *World Development Report 2022*. Washington, DC: World Bank.
- Dewi, A. (2021). Educational Paradigms in the Digital Era: Challenges and Opportunities for Teachers. *Educational Review*, 30(1), 23-38.
- Fatmawati, N. (2020). The Impact of Salary Increases on Teacher Motivation. *Indonesian Journal of Teacher Education*, 29(4), 112-130.
- Hernawan, M. (2022). Effective Performance Evaluation Systems for Teachers. *Journal of Human Resource Management*, 18(2), 67-82.
- Husna, I. (2021). Emotional Factors in Teacher Performance: A Study in Urban Schools. *Asian*
- Ali, A. (2020). The Role of Compensation in Teacher Performance: A Review of Literature. *Journal of Educational Management*, 15(3), 45-62.
- Farhan, M., & Sari, R. (2021). The Impact of Teacher Compensation on Motivation and Performance: Evidence from Indonesia. *Indonesian Journal of Educational Research*, 8(2), 123-136.
- Sukardi, I. (2023). Educational Incentives and Their Impact on Student Achievement: A Case Study on Jakarta Schools. *Educational Studies in Indonesia*,

10(1), 70-85.

UNESCO. (2022). Global Education Monitoring Report: Education and the Sustainable Development Goals 2022. Paris: UNESCO Publishing.

Badan Pusat Statistik. (2022). Statistik Pendidikan 2021.

Jannah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Islam.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). Laporan Kinerja Pendidikan.

World Bank. (2020). Improving Teacher Compensation in Indonesia: Options and Recommendations.