

Sistem Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SMPN 39 Surabaya

Miftakhul Amaliya¹, Naila Magfiroh², Muhammad Salman Ghifari³,
Syunu Trihantoyo⁴, dan Nuphanudin⁵
^{1,2,3,4,5}Universitas Negeri Surabaya

*Corresponding email: miftakhul.23072@mhs.unesa.ac.id

Abstrak - Penelitian ini mendiskusikan peran sistem remunerasi, terutama Tunjangan Kinerja (Tukin), dalam meningkatkan kinerja pendidik di SMPN 39 Surabaya. Temuan dari observasi dan wawancara dengan bendahara dan humas sekolah menunjukkan bahwa Tukin tidak hanya berperan sebagai insentif finansial, tetapi juga memiliki dampak signifikan dalam motivasi dan kualitas kinerja para guru. Setiap guru menerima Tukin sesuai job deskripsi yang ditetapkan oleh kepala sekolah, tidak hanya untuk tugas mengajar tetapi juga tugas tambahan lainnya, sementara sertifikasi guru merupakan syarat penting untuk mendapatkan tunjangan tertentu. Tantangan utama dalam implementasi sistem remunerasi adalah beban administratif seperti pembuatan laporan yang memerlukan waktu dan tenaga, namun peran kepala sekolah menjadi krusial dalam memastikan kinerja guru dan penyelesaian tugas-tugas yang diperlukan. Dampak sistem remunerasi juga mempengaruhi motivasi dan kinerja pendidik, di mana kinerja yang baik mendapat tanggapan yang sesuai dari pimpinan, menciptakan siklus peningkatan tanggung jawab dan apresiasi. Meskipun memiliki dampak positif seperti peningkatan kesejahteraan dan motivasi, ada juga dampak negatif seperti kurangnya keikhlasan dalam bekerja. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan efektivitas sistem remunerasi dengan mempertimbangkan peningkatan besaran tunjangan dan perubahan frekuensi penerimaan tunjangan. Kepemimpinan sekolah yang aktif dan terlibat langsung dalam kegiatan lapangan juga diperlukan untuk kesuksesan sistem remunerasi, di samping evaluasi kinerja oleh kepala sekolah yang menjadi kunci dalam menentukan pemberian tunjangan kinerja dan tugas tambahan kepada pendidik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pendidik di SMPN 39 Surabaya, dengan potensi untuk meningkatkan motivasi guru dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Kata kunci: Sistem remunerasi, Kinerja pendidik, SMPN 39 Surabaya

Abstract - This study discusses the role of the remuneration system, particularly the Performance Allowance (Tukin), in enhancing educator performance in SMPN 39 Surabaya. Findings from observations and interviews with the treasurer and public relations officer of the school indicate that Tukin serves not only as a financial incentive but also significantly impacts the motivation and quality of teachers' performance. Each teacher receives Tukin according to the job description set by the school principal, not only for teaching duties but also for additional tasks, while teacher certification is a crucial requirement to receive certain allowances. The main challenge in implementing the remuneration system is administrative burdens such as report preparation, which requires time and effort, yet the role of the school principal is crucial in ensuring teacher performance and the completion of required tasks. The impact of the remuneration system also influences the motivation and performance of educators, where good performance receives appropriate feedback from superiors, creating a cycle of increasing responsibility and appreciation. Despite the positive impact such as increased welfare and motivation, there are also negative effects such as lack of sincerity in work. Therefore, it is important to improve the effectiveness of the remuneration system by considering increasing the amount of allowances and changing the frequency of allowance disbursement. Active school leadership and direct involvement in field activities are also necessary

for the success of the remuneration system, in addition to performance evaluations by the school principal, which are key in determining the provision of performance allowances and additional tasks to educators. The results of this study show that the remuneration system plays a significant role in improving educator performance in SMPN 39 Surabaya, with the potential to increase teacher motivation and the quality of education in the school.

Keywords: *Remuneration system, Teacher performance, SMPN 39 Surabaya*

Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menciptakan suasana dan proses belajar agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi kekuatan spiritual, pengendalian diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak mulia serta kemampuan yang diperlukan bagi dirinya dan masyarakat (Rahman et al., 2022). Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 dijelaskan bahwa pengertian Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Republik Indonesia, 2003).

Guru merupakan seseorang yang mempunyai peranan penting dalam sistem pendidikan. Ketika ada yang membahas tentang permasalahan di dunia pendidikan, sosok guru harus masuk kedalam agenda diskusi, apalagi jika menyangkut pendidikan formal didalam sekolah. Guru adalah pemegang peran yang sangat dominan dan penting dalam dunia pendidikan, siswa selalu menjadikan guru sebagai teladan (Dina et al., 2022). Di dalam lingkungan pendidikan, guru adalah faktor yang berpengaruh dalam mencapai tujuan pendidikan, selain itu keberhasilan dalam menyelenggarakan pendidikan juga ditentukan oleh kemauan guru untuk mempersiapkan peserta didik melalui sebuah kegiatan pembelajaran.

Kompetensi seorang guru tidak akan terwujud dengan instan, dan pasti dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu, seperti faktor internal maupun faktor eksternal yang bisa menjadi pengaruh terhadap kompetensi seorang guru. Dalam faktor internal yang mempengaruhi kompetensi seorang guru antara lain keterampilannya, kemampuan mengajarnya, dan kepribadian seorang guru tersebut (Situmorang et al., 2022). Faktor eksternalnya adalah hal-hal seperti gaji guru, peralatan, dan infrastruktur. Faktor eksternal yang bisa meningkatkan kompetensi seorang guru salah satunya adalah diberinya remunerasi guru seperti gaji, pemberian bonus, pemberian insentif dan lain-lain.

Penghargaan yang diberikan kepada guru disebut dengan remunerasi. Tanggung jawab dari kegiatan ini antara lain menetapkan sistem remunerasi yang mendorong kompetensi pegawai dan menentukan seberapa besar remunerasi yang akan diterima pegawai (Solehudin, 2018). Hal ini menunjukkan pentingnya pemberian remunerasi yang sesuai, karena merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pendidik dalam konteks pendidikan.

Struktur kompensasi perlu ditingkatkan khususnya dalam hal pendapatan karyawan, serta peningkatan remunerasi melalui pemberian tunjangan yang sesuai dengan beban kerja yang diemban pegawai. Hal ini akan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Selain itu, perlu adanya peningkatan fasilitas kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan berkontribusi terhadap pencapaian target instansi. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kondusif dapat menumbuhkan profesionalisme pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (Suryani, 2016).

Pentingnya sumber daya manusia, yang melibatkan peran, pengelolaan, dan pemanfaatan tenaga kependidikan, menjadi kunci untuk memotivasi semangat kerja para pendidik. Sekolah perlu memenuhi sejumlah kriteria dengan menerapkan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui penerapan sistem *reward & punishment*. Memberikan *reward* atau penghargaan, serta *punishment* atau hukuman, oleh atasan kepada pegawai atau tenaga pendidik dianggap sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, sehingga mereka termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik, tuntas, dan bertanggung jawab.

Dengan adanya sistem *reward & punishment*, pegawai atau tenaga pendidik diharapkan akan memiliki kualitas yang lebih baik dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Ini juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Sebagai contoh, SMPN 39 Surabaya telah menerapkan sistem *reward & punishment* yang sejalan dengan aturan dalam pelaksanaan kerjanya.

Terdapat beberapa tujuan dari remunerasi yang perlu dipertimbangkan, yang pertama; menghormati prestasi kerja, dengan memberikan remunerasi yang sesuai merupakan sebuah pengakuan atau penghargaan organisasi kepada prestasi kerja karyawan. Selain itu, hal ini dapat mendorong perilaku dan memberikan dorongan terhadap kinerja karyawan yang sejalan dengan harapan perusahaan tersebut seperti kapasitas produksi yang tinggi. Selain remunerasi, hal ini juga diharapkan bisa menjamin pemerataan karena melalui sistem penghargaan yang efektif akan menjamin pemerataan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya didalam sebuah organisasi. Setiap karyawan akan menerima remunerasi sesuai dengan tugasnya, perannya, jabatan karyawan, dan kinerja karyawan itu sendiri. Remunerasi juga dapat membantu retensi seorang karyawan, karena sebuah sistem remunerasi yang tepat akan mendorong seorang karyawan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut (Situmorang et al., 2022).

Tidak ada salahnya menyetujui bahwa remunerasi merupakan faktor penting dan menjadi perhatian banyak perusahaan dalam hal mempertahankan dan menarik pekerja yang terampil. Karena kualitas hasil kerja bergantung pada kemampuan sumber daya manusia, maka berbagai organisasi berlomba-lomba untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena alasan ini,

banyak organisasi mengeluarkan sejumlah besar uang untuk mengembangkan orang-orang yang memiliki keterampilan untuk memenuhi kebutuhan mereka (Sabri & Kamaruddin, 2023).

Dari hal itu dapat kita amati jika remunerasi dapat mencegah karyawan yang ingin keluar dari perusahaan tersebut untuk mencari pekerjaan yang menurutnya lebih menguntungkan. Tidak hanya itu pemberian remunerasi dapat membantu sekolah menarik calon tenaga pendidik yang berkualitas tinggi, yang disebabkan karena sistem remunerasi yang efektif akan menarik banyak sekali calon tenaga pendidik potensial dan akan memiliki banyak pilihan calon pendidik yang terbaik. Jika terdapat sumber daya manusia seperti kepala sekolah, maupun guru, staf akademik dan pekerja profesional lainnya harus diberikan tunjangan dan remunerasi yang memadai dan memberikan keadilan, supaya dapat mempertahankan dan memberikan motivasi kepada mereka untuk terus bekerja menjadi seorang tenaga kependidikan yang profesional. Kepuasan dari tenaga pendidik yang profesional di sebuah lembaga pendidikan bersumber pada pemberian layanan pendidikan yang efektif dan pemberian pendapatan yang diterima tenaga pendidik.

Penelitian ini dilakukan pada SMPN 39 Surabaya. Peneliti telah mengunjungi Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Surabaya yang terletak di Jl. Raya Prapen, Panjang Jiwo, Kec. Tenggilis Mejoyo, Surabaya, Jawa Timur. Hal ini dilakukan berdasarkan pertimbangan bahwa sekolah ini memiliki prestasi tingkat nasional. Selain itu sekolah telah memiliki aturan kepegawaian yang menjadi acuan dalam pengelolaan SDM yang akan disalurkan ke dinas pendidikan untuk diatur sistem remunerasi bagi guru dan pengawai. Dari hasil wawancara peneliti dengan bendahara serta humas sekolah mengenai bentuk sistem remunerasi yang ada di SMPN 39 Surabaya mencakup gaji pokok, tunjangan-tunjangan, dan insentif. Sedangkan sistem pemberian Kompensasi didasarkan pada beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode pengumpulan data dalam lingkungan ilmiah. Penelitian ini menggunakan wawancara terbuka dan observasi mendetail untuk memahami sikap, keyakinan, perasaan, dan perilaku individu atau kelompok orang mengenai isu atau peristiwa tertentu. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara dan dokumentasi. Selama wawancara, diajukan beberapa pertanyaan untuk mengumpulkan data. Sedangkan, dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data dalam bentuk gambar, Dimana peneliti mengambil foto sambilmengamati. Dokumen ini dapat memuat teks, gambar, atau karya orang lain (Najemah, 2020).

Hasil dan Pembahasan

Sistem Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SMPN 39 Surabaya memiliki beberapa manfaat potensial, antara lain: 1). Meningkatkan Motivasi Pendidik: Sistem remunerasi yang adil dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi pendidik untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Mereka akan merasa dihargai atas upaya dan kontribusi mereka dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Santoso, Karim, et al., 2023). 2) Peningkatan Kualitas Pengajaran: Dengan adanya insentif finansial yang terkait dengan kinerja, para pendidik mungkin lebih cenderung untuk terlibat dalam pengembangan diri, menghadiri pelatihan, dan mencari cara untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini akan berdampak positif pada pembelajaran siswa (Primantiko et al., 2023). 3). Penyaringan dan Pemeliharaan Tenaga Pendidik: Sistem remunerasi yang baik dapat menjadi alat untuk menyaring tenaga pendidik yang berkualitas dan mempertahankan mereka di sekolah. Ini karena mereka yang berhasil mencapai target kinerja akan dihargai dengan imbalan yang sesuai, sehingga meningkatkan retensi staf yang berkualitas (Santoso, Abdul Karim, et al., 2023). 4). Pengukuran Kinerja yang Objektif: Sistem remunerasi yang baik harus didasarkan pada kriteria kinerja yang jelas dan terukur. Hal ini akan memaksa sekolah untuk mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif dan transparan, yang pada gilirannya dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik yang lebih berguna kepada pendidik (Santoso, Abdul Karim, et al., 2023). 5). Mendorong Inovasi dan Kolaborasi: Para pendidik mungkin lebih termotivasi untuk mencari cara-cara inovatif dalam mengajar dan berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan. Ini dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan berorientasi pada hasil (Imawati et al., 2022). Meningkatkan Citra Sekolah: Dengan kinerja pendidik yang meningkat, reputasi sekolah juga dapat meningkat. Ini dapat memperkuat posisi sekolah dalam komunitas lokal dan meningkatkan daya tarik bagi calon siswa dan pendidik. Namun, penting untuk diingat bahwa implementasi sistem remunerasi harus dilakukan dengan hati-hati dan memperhatikan konteks lokal serta kebutuhan spesifik dari SMPN 39 Surabaya. Selain itu, sistem ini haruslah adil, transparan, dan memiliki mekanisme pengawasan yang efektif untuk memastikan keberhasilannya dalam meningkatkan kinerja pendidik dan kualitas pendidikan di sekolah.

Tujuan dari tema "Sistem Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SMPN 39 Surabaya" adalah sebagai berikut: 1). Meningkatkan Kualitas Pendidikan: Salah satu tujuan utama dari sistem remunerasi adalah meningkatkan kualitas pendidikan dengan mendorong kinerja yang lebih baik dari para pendidik. Dengan memberikan insentif finansial berdasarkan kinerja, diharapkan para pendidik akan lebih termotivasi untuk meningkatkan cara mereka mengajar dan berkontribusi pada pembelajaran siswa (Santoso, Murod, et al., 2023). 2) Meningkatkan Motivasi Pendidik: Sistem remunerasi dirancang untuk meningkatkan motivasi para pendidik dengan memberikan penghargaan

yang lebih besar kepada mereka yang berhasil mencapai target kinerja tertentu. Dengan demikian, diharapkan mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. 3) Meningkatkan Retensi Pendidik Berkualitas: Melalui sistem remunerasi yang adil dan berbasis kinerja, sekolah dapat mempertahankan pendidik yang berkualitas dengan memberikan imbalan yang sesuai atas kontribusi mereka. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang stabil dan meningkatkan konsistensi dalam pengajaran. 4) Mendorong Inovasi dan Pengembangan Profesional: Dengan adanya insentif finansial yang terkait dengan kinerja, pendidik mungkin lebih termotivasi untuk mencari cara-cara baru dalam mengajar dan terlibat dalam pengembangan diri melalui pelatihan dan pendidikan tambahan. Ini dapat menghasilkan praktik pengajaran yang lebih inovatif dan berorientasi pada hasil. 5) Mengembangkan Budaya Evaluasi Kinerja yang Objektif: Implementasi sistem remunerasi membutuhkan pengembangan kriteria evaluasi kinerja yang jelas dan terukur. Ini dapat membantu mengembangkan budaya evaluasi yang lebih objektif di sekolah, di mana pendidik dapat menerima umpan balik yang berguna untuk meningkatkan kinerja mereka. 6) Meningkatkan Citra Sekolah: Dengan kinerja pendidik yang meningkat, reputasi sekolah juga dapat meningkat. Hal ini dapat meningkatkan daya tarik sekolah bagi calon siswa dan pendidik, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut.

Beberapa aspek yang relevan dan penting untuk dipertimbangkan yaitu beberapa poin yang bisa dibahas dalam pembahasan tersebut: 1) Kondisi Kinerja Pendidik Saat Ini: Langkah awal dalam pembahasan ini adalah menganalisis kondisi kinerja pendidik di SMPN 39 Surabaya. Hal ini bisa mencakup evaluasi kinerja saat ini, tantangan yang dihadapi, dan area-area di mana peningkatan dibutuhkan (Pransiska et al., 2023). 2) Pentingnya Peningkatan Kinerja Pendidik: Pembahasan dapat mencakup pentingnya peningkatan kinerja pendidik dalam konteks pencapaian tujuan pendidikan nasional, perkembangan pesat dalam bidang pendidikan, dan tuntutan masyarakat akan pendidikan berkualitas. 3) Konsep Sistem Remunerasi: Penjelasan tentang apa itu sistem remunerasi, bagaimana cara kerjanya, dan mengapa itu dianggap sebagai alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik. Ini dapat meliputi bagaimana insentif finansial dapat memengaruhi motivasi dan kinerja. 4) Implementasi Sistem Remunerasi di Sekolah: Pembahasan tentang bagaimana sistem remunerasi dapat diimplementasikan secara praktis di SMPN 39 Surabaya. Ini termasuk pengembangan kriteria penilaian kinerja, penetapan target kinerja, dan mekanisme penghargaan yang diterapkan. 5) Manfaat yang Diharapkan: Pembahasan dapat menyoroti manfaat-manfaat yang diharapkan dari implementasi sistem remunerasi, termasuk peningkatan motivasi pendidik, peningkatan kualitas pengajaran, dan peningkatan hasil belajar siswa. 6) Tantangan dan Hambatan: Tidak ada sistem yang sempurna, oleh karena itu pembahasan juga harus mencakup tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam mengimplementasikan sistem remunerasi. Hal ini termasuk masalah seperti anggaran, penentuan kriteria evaluasi yang adil, dan penerimaan dari stakeholder terkait. 7) Strategi untuk Sukses:

Terakhir, pembahasan dapat mencakup strategi untuk memastikan keberhasilan implementasi sistem remunerasi, termasuk komunikasi yang efektif dengan pendidik dan stakeholders lainnya, pelatihan yang tepat, dan evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem.

Dampak dari Sistem Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SMPN 39 Surabaya bisa sangat beragam, dan dapat mencakup hal-hal berikut: 1) Peningkatan Motivasi dan Kinerja Pendidik: Sistem remunerasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi para pendidik di SMPN 39 Surabaya. Dengan adanya insentif finansial yang terkait dengan kinerja, para pendidik mungkin lebih termotivasi untuk berusaha lebih keras dalam tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka (Santoso et al., 2022). 2) Meningkatkan Kualitas Pengajaran: Dengan adanya motivasi tambahan dan fokus pada peningkatan kinerja, para pendidik mungkin lebih cenderung untuk mencari cara-cara inovatif dalam mengajar dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini dapat berdampak langsung pada pengalaman belajar siswa di SMPN 39 Surabaya. 3) Peningkatan Retensi Pendidik Berkualitas: Implementasi sistem remunerasi yang efektif dapat membantu dalam mempertahankan pendidik yang berkualitas. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai atas kontribusi mereka, sekolah dapat mengurangi tingkat turnover pendidik dan mempertahankan staf yang berkualitas untuk jangka waktu yang lebih lama. 4) Mendorong Pengembangan Profesional: Para pendidik mungkin lebih termotivasi untuk terlibat dalam pengembangan profesional mereka sendiri, seperti menghadiri pelatihan atau mengambil kursus lanjutan, karena mereka menyadari bahwa hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka dan pada gilirannya mendapatkan imbalan finansial yang lebih besar. 5) Meningkatkan Efisiensi Pengelolaan Sumber Daya: Sistem remunerasi yang berbasis kinerja juga dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya di SMPN 39 Surabaya. Dengan fokus pada kinerja dan hasil, sekolah dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien untuk mendukung upaya peningkatan kualitas pendidikan. 6) Mengembangkan Budaya Kerja yang Berorientasi pada Kinerja: Implementasi sistem remunerasi yang berhasil dapat membantu dalam menciptakan budaya kerja di SMPN 39 Surabaya yang lebih berorientasi pada kinerja dan pencapaian hasil. Ini dapat memotivasi seluruh staf sekolah untuk bekerja menuju tujuan-tujuan yang sama dengan fokus pada kualitas dan prestasi. Namun, penting untuk diingat bahwa dampak dari tema ini juga dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk desain dan implementasi sistem remunerasi itu sendiri, serta faktor-faktor kontekstual dan budaya di SMPN 39 Surabaya. Oleh karena itu, evaluasi dan pemantauan secara terus-menerus akan diperlukan untuk memastikan bahwa dampaknya sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Perencanaan Sistem Remunerasi

Dalam pembahasan hasil observasi dan wawancara mengenai Sistem Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SMPN 39 Surabaya, beberapa temuan yang signifikan telah diidentifikasi. Dari wawancara yang dilakukan dengan bendahara serta humas, terdapat pola umum yang menunjukkan pentingnya sistem remunerasi sebagai insentif bagi pendidik dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka. Dalam konteks ini, beberapa aspek perlu diperhatikan untuk memahami dampak sistem remunerasi terhadap motivasi dan hasil kerja pendidik.

Perencanaan sistem remunerasi digunakan untuk memetakan jenis jabatan dan kinerja pendidik sehingga dapat dialokasikan dalam bentuk remunerasi. Data yang terdapat dalam sistem remunerasi merupakan rangkuman dari sistem-sistem lain yang saling terhubung. Adapun sistem yang terintegrasi dengan sistem remunerasi di SMPN 39 Surabaya yaitu SIAGUS (Aryani et al., 2022).

Tunjangan Kinerja (Tukin) merupakan remunerasi pendapatan di luar gaji pokok guna untuk meningkatkan kinerja (Virgana, 2018). Perencanaan tukin memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja para guru. Selain itu, Tukin juga berkaitan dengan peningkatan kualitas alat pembelajaran yang digunakan dalam proses pendidikan, karena pendidikan akan selalu berkembang dari tahun ke tahun, oleh karena itu pendidik dan tenaga kependidikan harus bisa mengikuti perkembangan zaman serta memberikan pembelajaran yang relevan kepada siswa (Amaliya et al., 2024). Tenaga pendidik harus berupaya menciptakan pembelajaran yang kreatif, menarik, dan tidak monoton (Mubarokah et al., 2021). Dengan demikian para guru dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas pendidikan dengan menggunakan perangkat seperti laptop dan buku penunjang lainnya. Oleh karena itu, secara keseluruhan, Tukin memiliki peranan yang signifikan dalam upaya meningkatkan prestasi tenaga pendidik.

Pengorganisasian Sistem Remunerasi

Struktur organisasi kerja dan pengelompokannya serta koordinasi formal dikenal sebagai struktur organisasi. Terdapat 5 faktor kunci yang berdampak pada struktur organisasi; Pertama, pembagian kerja mengacu pada sejauh mana tugas-tugas dalam suatu organisasi dibagi ke dalam posisi-posisi yang berbeda. Kedua, departementalisasi melibatkan pengelompokan serangkaian pekerjaan berdasarkan dasar yang sama. Setiap organisasi terdiri dari beberapa departemen atau divisi. Ketiga, hierarki mewakili rantai otoritas berkelanjutan yang membentang dari tingkat tertinggi organisasi hingga tingkat terendah, yang menguraikan hubungan pelaporan. Keempat, koordinasi adalah proses mengintegrasikan kegiatan antar departemen yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Terakhir, rentang manajemen mengacu pada jumlah karyawan yang dapat dikelola secara efektif dan efisien oleh seorang pemimpin (Nurhayati & Darwansyah, 2013).

Berdasarkan sistem yang berlaku, setiap guru menerima tunjangan kinerja sesuai dengan job deskripsi atau surat keputusan (SK) yang diberikan oleh kepala sekolah. Tunjangan kinerja ini tidak

hanya diberikan untuk tugas mengajar, tetapi juga untuk tugas tambahan lainnya. Bagi guru yang hanya melakukan tugas mengajar, mereka hanya akan menerima tunjangan sertifikasi dari pemerintah (Amaliya et al., 2024). Sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat pendidik kepada seorang guru. Sedangkan sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru (Siahaan & Martiningsih, 2018). Untuk mendapatkan sertifikasi kinerja sebagai pengajar profesional, dibutuhkan waktu sekitar tiga bulan dan tergantung pada gaji pokok yang diterima setiap bulannya. Tunjangan kinerja diberikan oleh dinas setiap tiga bulan dan harus dipenuhi sesuai dengan jobdesk yang diberikan kepada guru. Contohnya, seorang bendahara harus memenuhi poin-poin terkait SPJ BOS dan penggajian guru. Semua tugas dan bukti pelaksanaannya harus diunggah ke dalam aplikasi yang disediakan yakni Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS).

Tidak semua guru mendapatkan tunjangan kinerja, seperti guru piket atau wali kelas, namun jika mereka memenuhi syarat akan menerima tunjangan tersebut setiap tiga bulan, serupa dengan sertifikasi guru. Selain itu, para dosen juga menerima tunjangan sebulan sekali dari Kemendikbudristek, sedangkan guru hanya mengikuti aturan dari Pemerintah Kota. Meskipun besaran tunjangannya mungkin tidak seberapa, namun para tenaga pendidik bersyukur karena sudah mendapat tunjangan kinerja, sementara beberapa daerah lain ada yang tidak mendapatkannya. Namun untuk sertifikasi sebagai pengajar profesional tetap melekat pada para tenaga pendidik dan memberikan hak untuk menerima tunjangan dari pusat.

Menurut Dian, selaku bendahara SMPN 39 Surabaya dan Hamdi selaku humas SMPN 39 Surabaya, ada beberapa komponen penting yang harus ada dalam sistem remunerasi di sekolah. Pertama-tama, terdapat kepala sekolah yang bertindak sebagai manajer pendidikan utama di sekolah, ia harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya manusia di sekolah untuk mewujudkan visi dan misi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti wakil kepala sekolah (waka), wali kelas, dan pembina organisasi siswa intra sekolah (OSIS) yang juga merupakan bagian dari komponen penting tersebut (Pohan, 2016). Jika seorang guru bertugas sebagai wali kelas, maka akan diminta untuk menyusun sejumlah laporan tertentu. Jika tugas seorang guru terkait dengan bagian kesiswaan, maka akan melaksanakan berbagai macam asesmen terhadap siswa, termasuk yang terkait dengan perlombaan dan kegiatan lainnya (Amaliya et al., 2024). Jadi, poin-poin tersebut bervariasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru. Selain itu, nilai nominal tunjangan juga akan berbeda-beda, tergantung pada tingkat beban kerja yang ditanggung. Dengan demikian, komponen-komponen tersebut sudah diukur dan dipertimbangkan secara terperinci dalam sistem remunerasi.

Sistem remunerasi memiliki peran yang signifikan dalam mendorong motivasi dan dedikasi terkait kinerja pendidik. Motivasi kerja merupakan dorongan, kekuatan atau penggerak yang ada pada diri seseorang yakni mengarahkan individu tersebut untuk memenuhi kebutuhannya (Sugiarto, 2016).

Sebagai guru, keikhlasan dalam bekerja merupakan hal yang wajib, namun tugas guru tidak hanya sebatas menjadi contoh bagi siswa atau mengajar materi pelajaran. Di sekolah, terdapat banyak tugas tambahan yang harus dilaksanakan oleh guru selain mengajar di kelas. Untuk mendorong motivasi dan dedikasi para pendidik, dibentuklah sistem tunjangan kinerja. Tunjangan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didik. Pembelajaran tidak hanya terjadi di dalam kelas, tetapi juga melibatkan kegiatan di luar kelas seperti lomba, kompetisi, dan pembuatan yel-yel (Amaliya et al., 2024). Pengalaman-pengalaman di luar kelas ini memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta didik. Tanpa adanya pengakuan terhadap tugas tambahan dan upaya guru di luar kelas melalui sistem remunerasi, peserta didik tidak akan dapat mengalami pengalaman belajar yang menyeluruh. Oleh karena itu, sistem remunerasi turut berperan dalam mengakomodasi berbagai upaya pendidik untuk memberikan pengalaman belajar yang berkualitas bagi peserta didik.

Evaluasi Sistem Remunerasi

Tantangan utama dalam implementasi sistem remunerasi di sekolah adalah menangani beban administratif yang melelahkan, seperti pembuatan laporan-laporan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu dan tenaga, namun karena mendapat tunjangan kinerja sebagai umpan balik, guru harus memastikan untuk melaksanakannya. Salah satu contoh tugas tambahan adalah pembuatan laporan dalam format PDF yang harus dilengkapi dengan foto-foto dokumentasi. Selain itu, guru juga dituntut untuk melaksanakan kegiatan *Sinau Bareng*, yang merupakan pengabdian kepada masyarakat dengan memberikan pendampingan belajar kepada anak-anak di luar sekolah (lingkungan sekitar). Hal ini memerlukan komitmen dan upaya ekstra dari para guru, karena selain mengajar di dalam kelas, mereka juga dituntut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di luar kelas sesuai dengan *jobdesk* yang telah ditetapkan. Semua aktivitas tambahan ini kemudian akan ditautkan dengan sistem tunjangan kinerja (Tukin), di mana salah satu poinnya berkaitan dengan kegiatan *Sinau Bareng* (Amaliya et al., 2024). Dengan demikian, tantangan utama dalam implementasi sistem remunerasi di sekolah adalah bagaimana guru mengatasi beban tambahan ini sambil tetap menjaga kualitas pembelajaran dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk mendapatkan tunjangan kinerja.

Sistem remunerasi memiliki dampak positif yang signifikan. Pertama-tama, dari segi kesejahteraan, sistem ini sangat membantu karena besarnya pendapatan yang diperoleh, termasuk gaji, sertifikasi, dan tunjangan kinerja, akan memengaruhi kemampuan untuk mendapatkan pinjaman yang lebih besar dari bank. Sebagai pendidik di era saat ini, peran seorang guru telah berkembang jauh dari sekadar pengajar. Tugas-tugas tambahan yang semakin berat telah menjadi bagian dari pekerjaan seorang guru, yang menunjukkan perluasan peran guru dalam masyarakat. Dampak positif lainnya ialah peningkatan motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Pada saat guru menunjukkan kinerja yang

baik, pimpinan akan melihatnya dan memberikan tanggapan yang sesuai. Ini menciptakan siklus di mana tanggung jawab yang diberikan kepada seorang guru akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja dan apresiasi (Amaliya et al., 2024). Dengan demikian, dampak positif sistem remunerasi tidak hanya terlihat dari peningkatan kinerja, tetapi juga dari peningkatan apresiasi dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Terdapat dampak negatif terkait sistem remunerasi. Salah satunya adalah tidak semua orang melaksanakan tugas-tugas mereka dengan ikhlas, tetapi lebih berorientasi pada mendapatkan tunjangan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpuasan di antara rekan kerja. Ada juga kecenderungan dimana orang hanya akan menunjukkan kinerja mereka jika ada pengawasan dari atasan, sementara jika tidak ada, mereka cenderung malas. Menurut Dian, pekerjaan dilakukan bukan hanya untuk memenuhi ekspektasi atasan, tetapi untuk kebaikan bersama. Menurutnya, melakukan hal-hal yang memberikan dampak positif pada orang lain akan membawa energi positif kembali kepada dirinya sendiri (Amaliya et al., 2024). Oleh karena itu, ia menyarankan untuk menjalani pekerjaan dengan sikap yang positif dan berterima kasih, sehingga beban kerja akan terasa lebih ringan. Dampak negatif dari sistem remunerasi ini bagi beberapa orang mungkin hanya akan merangsang mereka untuk melakukan tugas-tugasnya demi mendapatkan perhatian, tanpa memperhatikan keikhlasan dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Penting untuk dicatat bahwasannya remunerasi tidak diberikan langsung oleh sekolah, melainkan oleh dinas pendidikan. Meskipun demikian, kepala sekolah memiliki peran penting dalam menentukan apakah tugas-tugas yang dilaksanakan oleh para guru memenuhi syarat untuk mendapatkan remunerasi. Sebagai contoh, poin-poin kinerja yang harus dipenuhi untuk menerima remunerasi ditetapkan oleh dinas pendidikan, namun kepala sekolahlah yang bertanggung jawab memastikan bahwa tugas-tugas tersebut telah diselesaikan dengan baik oleh para guru. Oleh karena itu, kepala sekolah berperan sebagai pengawas dalam memantau kinerja para guru dan memastikan bahwa persyaratan untuk menerima remunerasi (tunjangan kinerja) telah terpenuhi.

Untuk meningkatkan efektivitas sistem remunerasi atau tunjangan kinerja, saran yang dapat diterapkan adalah tetap mempertahankan tunjangan kinerja namun mengupayakan peningkatan besaran tunjangan tersebut. Hal ini bertujuan agar para guru dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan dan merasa lebih sejahtera, karena tingkat kesejahteraan guru sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan (Putra Kelana, 2021). Selain itu, untuk meningkatkan efektivitasnya, mungkin dapat dipertimbangkan untuk mengubah frekuensi penerimaan tunjangan kinerja dari sekali dalam tiga bulan menjadi setiap bulan. Dengan demikian, manfaat dari tunjangan kinerja dapat dirasakan secara lebih langsung dan konsisten oleh para guru, sehingga dapat lebih efektif dalam memotivasi mereka dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Peran kepemimpinan sekolah dalam mendukung kesuksesan sistem remunerasi bagi pendidik sangatlah penting. Kepemimpinan yang aktif dan terlibat langsung dalam kegiatan lapangan serta memahami kinerja stafnya memiliki dampak yang signifikan. Ketika seorang kepala sekolah mampu menempatkan setiap individu pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, hal ini menghindari ketidakselarasan dalam sistem. Kesalahan dalam penempatan posisi dapat menyebabkan disfungsi dalam sistem secara keseluruhan dan mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, dalam sebuah sistem kerja, upaya maksimal sangatlah penting. Kepala sekolah yang mampu memimpin dengan baik, melakukan evaluasi kinerja secara objektif, dan menempatkan sumber daya manusia dengan tepat dapat membawa sekolah menuju kemajuan yang berkelanjutan (Amaliya et al., 2024).

Evaluasi kinerja dapat dideskripsikan sebagai hasil kinerja seorang pegawai/karyawan dimana hasil tersebut dijadikan pedoman untuk pemberian penghargaan ataupun remunerasi (Suwantri, 2023). Evaluasi kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam konteks sistem remunerasi untuk pendidik. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menilai kinerja guru di sekolah. Evaluasi ini tidak hanya berfokus pada seberapa rajin guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga menilai kemampuan guru dalam berkolaborasi dan menginisiasi hal baru. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mencatat evaluasi kinerja guru, yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar dalam memberikan tugas tambahan di masa mendatang (Amaliya et al., 2024). Dengan demikian, evaluasi kinerja menjadi alat penting dalam menentukan pemberian tunjangan kinerja dan tugas tambahan kepada para pendidik, serta dalam memastikan bahwa remunerasi diberikan secara adil dan berdasarkan kinerja yang nyata.

Kesimpulan

Dalam Sistem Remunerasi di SMPN 39 Surabaya, ditemukan bahwa Tunjangan Kinerja (Tukin) memainkan peran kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja para pendidik. Tukin tidak hanya sebagai insentif kinerja, tetapi juga berkaitan dengan peningkatan kualitas pembelajaran. Meskipun sistem ini memberikan dampak positif seperti peningkatan kesejahteraan dan motivasi, ada beberapa tantangan yang perlu diatasi, terutama terkait dengan beban administratif dan dampak negatif yang mungkin muncul.

Referensi

- Amaliya, M., Magfiroh, N., & Ghifari, M. S. (2024). *Wawancara Bendahara SMPN 39 Surabaya* (p. 7). Universitas Negeri Surabaya.
- Aryani, L. N., Dantes, G. R., & Ernanda, K. Y. (2022). *Pendekatan Zachman Framework untuk perancangan Arsitektur Integrasi Data Sistem Remunerasi*. 11, 10–11.
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., & Hakiki, U. (2022). *Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu*



- Pendidikan. *Edukasi Nonformal*, 3(1), 149–158.
- Imawati, S., Murod, M., Santoso, G., & Yusuf, N. (2022). Behaviors of Jakmania Supporters at the Ages of 10 – 12 Years Old in Sawangan Depok City. *Proceedings of the 1st Pedagogika International Conference on Educational Innovation, PICEI 2022, 15 September 2022, Gorontalo, Indonesia*, 3. <https://doi.org/10.4108/eai.15-9-2022.2335932>
- Mubarokah, L., Azizah, U. N., Riyanti, A., Nugroho, B. N., & Sandy, T. A. (2021). Pentingnya Inovasi Pendidik untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(9), 1349–1358. <https://doi.org/10.47387/jira.v2i9.224>
- Najemah. (2020). *Silampari Jurnal Pendidikan Ilmu Fisika Pengelolaan Laboratorium IPA SMP Negeri 2 Muara Rupi Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2020*. 2(1), 1–14.
- Nurhayati, T., & Darwansyah, A. (2013). Peran Struktur Organisasi Dan Sistem Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja. *Ekobis*, 14(2), 4–5.
- Pohan, M. M. (2016). *Kepala Sekolah Sebagai Manajer dan Pemimpin Pendidikan*. 5(1), 1689–1699.
- Pransiska, L., Santoso, G., Firmansyah, A. A., & Kartini, A. A. (2023). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT) Mengukuhkan Kebersamaan Sikap Bergotong Royong Dan Kolaborasi Di Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*. 02(04), 102–126.
- Primantiko, R., Santoso, G., Candra, T. E., & Widodo, L. (2023). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT) Sikap Mematuhi dan Tidak Mematuhi Aturan yang Berlaku di Rumah dan di Sekolah Kelas 2 Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*. 02(04), 166–182.
- Putra Kelana, E. (2021). Kebijakan Program Peningkatan Kesejahteraan Guru Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pendidikan. *VARIASI : Majalah Ilmiah Universitas Almuslim*, 13(1), 7–11. <https://doi.org/10.51179/vrs.v13i1.528>
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Republik Indonesia. (2003). *UU 20-2003 Sistem Pendidikan Nasional*.
- Sabri, S., & Kamaruddin, K. (2023). *Analisis Kinerja guru berdasarkan aspek Kompensasi , Punishment dan. 1(2)*.
- Santoso, G., Abdul Karim, A., Maftuh, B., & Murod, mun. (2023). Kajian Wawasan Nusantara melalui Local Wisdom NRI yang Mendunia dan Terampil dalam Lagu Nasional dan Daerah Abad 21. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 2(1), 197–209. <https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/144>
- Santoso, G., Abdulkarim, A., Maftuh, B., & Murod, M. (2022). Curriculum Matrix Citizenship Education ; Development Perspective , Change , And Evaluation. *Proceedings of the 1st Pedagogika International Conference on Educational Innovation, PICEI 2022, 15 September 2022, Gorontalo, Indonesia*, 6. <https://doi.org/10.4108/eai.15-9-2022.2335930>
- Santoso, G., Karim, A. A., Maftuh, B., & Murod, M. (2023). Kajian Wawasan Nusantara melalui Local Wisdom NRI yang Mendunia dan Terampil dalam Lagu Nasional dan Daerah Abad 21. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 02(01), 197–209.
- Santoso, G., Murod, M., Winata, W., & Kusumawardani, S. (2023). Update Kecanggihan Google di Abad 21 Untuk Menjadikan Civic Digital. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 02(01), 114–127.
- Siahaan, S., & Martiningsih, R. (2018). Seputar Sertifikasi Guru. *Jurnal Teknodik*, XII(1), 090–106. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v12i1.423>
- Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih, W., & Nasution, N. (2022). Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik : Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 703–709. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.2288>
- Solehudin. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Bank (Studi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang)*. 9–40.
- Sugiarto. (2016). *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pengembangan Motivasi Kerja dan Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi*. 4(1), 1–23.
- Suryani. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya*

Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Lampung.

- Suwantri, K. (2023). *Evaluasi Kinerja, Cara, dan Pelaksanaannya dalam Rangka Pencapaian Tujuan Perusahaan Secara efektif dan Efisien*. April.
- Virgana, V. (2018). Kinerja Guru Sma, Tunjangan Kinerja Daerah, Dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan KALUNI, 1*(July). <https://doi.org/10.30998/psnkaluni.v1i0.13>
- Amaliya, M., Magfiroh, N., & Ghifari, M. S. (2024). *Wawancara Bendahara SMPN 39 Surabaya* (p. 7). Universitas Negeri Surabaya.
- Aryani, L. N., Dantes, G. R., & Ernanda, K. Y. (2022). *Pendekatan Zachman Framework untuk perancangan Arsitektur Integrasi Data Sistem Remunerasi*. 11, 10–11.
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., & Hakiki, U. (2022). Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Edukasi Nonformal*, 3(1), 149–158.
- Imawati, S., Murod, M., Santoso, G., & Yusuf, N. (2022). Behaviors of Jakmania Supporters at the Ages of 10 – 12 Years Old in Sawangan Depok City. *Proceedings of the 1st Pedagogika International Conference on Educational Innovation, PICEI 2022, 15 September 2022, Gorontalo, Indonesia*, 3. <https://doi.org/10.4108/eai.15-9-2022.2335932>
- Mubarokah, L., Azizah, U. N., Riyanti, A., Nugroho, B. N., & Sandy, T. A. (2021). Pentingnya Inovasi Pendidik untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(9), 1349–1358. <https://doi.org/10.47387/jira.v2i9.224>
- Najemah. (2020). *Silampari Jurnal Pendidikan Ilmu Fisika Pengelolaan Laboratorium IPA SMP Negeri 2 Muara Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2020*. 2(1), 1–14.
- Nurhayati, T., & Darwansyah, A. (2013). Peran Struktur Organisasi Dan Sistem Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja. *Ekobis*, 14(2), 4–5.
- Pohan, M. M. (2016). *Kepala Sekolah Sebagai Manajer dan Pemimpin Pendidikan*. 5(1), 1689–1699.
- Pransiska, L., Santoso, G., Firmansyah, A. A., & Kartini, A. A. (2023). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT) Mengukuhkan Kebersamaan Sikap Bergotong Royong Dan Kolaborasi Di Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*. 02(04), 102–126.
- Primantiko, R., Santoso, G., Candra, T. E., & Widodo, L. (2023). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT) Sikap Mematuhi dan Tidak Mematuhi Aturan yang Berlaku di Rumah dan di Sekolah Kelas 2 Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*. 02(04), 166–182.
- Putra Kelana, E. (2021). Kebijakan Program Peningkatan Kesejahteraan Guru Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pendidikan. *VARIASI : Majalah Ilmiah Universitas Almuslim*, 13(1), 7–11. <https://doi.org/10.51179/vrs.v13i1.528>
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Republik Indonesia. (2003). *UU 20-2003 Sistem Pendidikan Nasional*.
- Sabri, S., & Kamaruddin, K. (2023). *Analisis Kinerja guru berdasarkan aspek Kompensasi , Punishment dan*. 1(2).
- Santoso, G., Abdul Karim, A., Maftuh, B., & Murod, mun. (2023). Kajian Wawasan Nusantara melalui Local Wisdom NRI yang Mendunia dan Terampil dalam Lagu Nasional dan Daerah Abad 21. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 2(1), 197–209. <https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/144>
- Santoso, G., Abdulkarim, A., Maftuh, B., & Murod, M. (2022). Curriculum Matrix Citizenship Education; Development Perspective , Change , And Evaluation. *Proceedings of the 1st Pedagogika International Conference on Educational Innovation, PICEI 2022, 15 September 2022, Gorontalo, Indonesia*, 6. <https://doi.org/10.4108/eai.15-9-2022.2335930>
- Santoso, G., Karim, A. A., Maftuh, B., & Murod, M. (2023). Kajian Wawasan Nusantara melalui Local Wisdom NRI yang Mendunia dan Terampil dalam Lagu Nasional dan Daerah Abad 21. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 02(01), 197–209.
- Santoso, G., Murod, M., Winata, W., & Kusumawardani, S. (2023). Update Kecanggihan Google di Abad 21 Untuk Menjadikan Civic Digital. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 02(01),

114–127.

- Siahaan, S., & Martiningsih, R. (2018). Seputar Sertifikasi Guru. *Jurnal Teknodik*, XII(1), 090–106. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v12i1.423>
- Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih, W., & Nasution, N. (2022). Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik: Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 703–709. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.2288>
- Solehudin. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Bank (Studi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Serang)*. 9–40.
- Sugiarto. (2016). *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pengembangan Motivasi Kerja dan Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi*. 4(1), 1–23.
- Suryani. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Lampung*.
- Suwantri, K. (2023). *Evaluasi Kinerja, Cara, dan Pelaksanaannya dalam Rangka Pencapaian Tujuan Perusahaan Secara efektif dan Efisien*. April.
- Virgana, V. (2018). Kinerja Guru Sma, Tunjangan Kinerja Daerah, Dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan KALUNI*, 1(July). <https://doi.org/10.30998/psnkaluni.v1i0.13>