

Efektivitas Kebijakan Kenaikan Gaji Guru ASN dan Non-ASN dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Pendidik di Indonesia

Loso Judijanto¹, Yosep Heristyo Endro Baruno², Rival Pahrijal³

¹IPOSS Jakarta, Indonesia dan losojudijantobumn@gmail.com

²STAK Teruna Bhakti Yogyakarta dan yhsd0509@gmail.com

³Universitas Nusa Putra dan rival.pahrijal_mn21@nusaputra.ac.id

Article Info

Article history:

Received Jan, 2025

Revised Jan, 2025

Accepted Jan, 2025

Kata Kunci:

Kesejahteraan Guru, Kebijakan Kenaikan Gaji, Guru ASN dan Non-ASN, Kebijakan Pendidikan di Indonesia

Keywords:

Teacher Welfare, Salary Increase Policy, ASN and Non-ASN Teachers, Education Policy in Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji efektivitas kebijakan kenaikan gaji guru ASN (Aparatur Sipil Negara) dan guru non-ASN (Non-Aparatur Sipil Negara) dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik di Indonesia dari sudut pandang mereka. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan lima informan dan dianalisis menggunakan perangkat lunak NVIVO. Temuan menunjukkan bahwa meskipun kebijakan tersebut berdampak positif terhadap stabilitas keuangan dan kepuasan kerja guru ASN, guru non-ASN menghadapi tantangan seperti gaji yang tidak adil, pencairan yang tidak teratur, dan tunjangan yang terbatas. Persepsi ketidaksetaraan antara guru ASN dan non-ASN muncul sebagai masalah yang signifikan, yang memengaruhi moral dan motivasi. Selain itu, kedua kelompok menyoroti tantangan implementasi, termasuk ketidakkonsistenan dan penundaan di tingkat daerah. Studi ini menyimpulkan bahwa meskipun kebijakan tersebut telah meningkatkan kesejahteraan guru sampai batas tertentu, mengatasi kesenjangan dan meningkatkan proses implementasi sangat penting untuk mencapai hasil yang adil dan berkelanjutan. Temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi para pembuat kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan kebijakan kesejahteraan yang inklusif dan efektif bagi para pendidik.

ABSTRACT

This study examines the effectiveness of the salary increase policy for ASN (State Civil Apparatus) teachers and non-ASN (Non-State Civil Apparatus) teachers in improving the welfare of educators in Indonesia from their perspective. Using a qualitative approach, data was collected through in-depth interviews with five informants and analyzed using NVIVO software. The findings show that while the policy has a positive impact on the financial stability and job satisfaction of ASN teachers, non-ASN teachers face challenges such as unfair salaries, irregular disbursements, and limited allowances. Perceived inequality between ASN and non-ASN teachers emerged as a significant issue, affecting morale and motivation. In addition, both groups highlighted implementation challenges, including inconsistencies and delays at the regional level. The study concludes that while the policy has improved teachers' welfare to some extent, addressing gaps and improving the implementation process are critical to achieving equitable and sustainable outcomes. The findings provide

valuable insights for policymakers aiming to create inclusive and effective welfare policies for educators.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Loso Judijanto
Institution: IPOSS Jakarta, Indonesia
Email: losojudijantobumn@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Peran pendidik di Indonesia sangat penting bagi kualitas dan perkembangan pendidikan bangsa. Guru tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan moral dan intelektual siswa. Namun, efektivitas mereka sering kali terhalang oleh ketidakstabilan keuangan dan kesejahteraan yang tidak memadai. Banyak guru menghadapi kesejahteraan yang rendah, sehingga mereka rentan terhadap tantangan keuangan, termasuk ketergantungan pada pinjaman daring (Sujatnika et al., 2024). Menanggapi hal ini, pemerintah Indonesia telah memprakarsai kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan para pendidik, termasuk kenaikan gaji untuk guru ASN dan non-ASN. Kenaikan gaji dan alokasi anggaran dari APBN sangat penting untuk memperbaiki kondisi keuangan pendidik (Baidowi, 2024). Kualitas pendidik sangat penting, membutuhkan sifat-sifat kepribadian yang kuat dan kompetensi sosial untuk menjadi panutan (Adha et al., 2024). Manajemen pendidik yang efektif diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka dan lingkungan belajar secara keseluruhan (Pratama et al., 2024). Pendidik harus beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan siswa yang beragam, dengan menekankan pembelajaran seumur hidup dan pemikiran kritis (Mathew, 2024).

Kebijakan penggajian bagi para pendidik di Indonesia menyoroti kesenjangan yang signifikan antara guru ASN dan non-ASN, dimana guru non-ASN menikmati jaminan kerja dan remunerasi yang lebih baik. Inisiatif pemerintah baru-baru ini untuk meningkatkan gaji untuk kedua kategori tersebut bertujuan untuk mengatasi ketidaksetaraan ini dan meningkatkan kesejahteraan pendidik. Namun, efektivitas kebijakan-kebijakan ini dalam memenuhi kebutuhan aktual guru masih menjadi perhatian penting. Guru ASN biasanya menerima gaji dan tunjangan yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru non-ASN, yang menyebabkan ketidakstabilan keuangan bagi kelompok guru non-ASN (Sain et al., 2024). Kenaikan gaji yang dilakukan pemerintah merupakan pengakuan atas kesenjangan ini, namun hal ini mungkin tidak sepenuhnya mengatasi masalah mendasar terkait keamanan kerja dan kesejahteraan guru non-ASN (Sukari & Sugiyarti, n.d.). Sistem pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan seperti akses yang tidak merata terhadap pendidikan yang berkualitas, terutama antara daerah perkotaan dan pedesaan (Sari, 2024). Kesejahteraan guru terkait erat dengan hasil pendidikan, yang menunjukkan bahwa meningkatkan gaji saja mungkin tidak cukup tanpa mengatasi masalah sistemik yang lebih luas (Sukari & Sugiyarti, n.d.). Solusi yang efektif harus mencakup alokasi anggaran yang adil dan

peningkatan manajemen sumber daya pendidikan untuk memastikan bahwa semua pendidik mendapat manfaat dari perubahan kebijakan (Baidowi, 2024; Sulaeman et al., 2024). Kolaborasi di antara berbagai pemangku kepentingan sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inklusif dan efektif (Sain et al., 2024).

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan kenaikan gaji guru ASN dan non-ASN dari sudut pandang guru itu sendiri. Dengan berfokus pada pandangan guru, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kebijakan tersebut berdampak pada stabilitas keuangan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti persepsi keadilan dan kecukupan kebijakan tersebut dalam menjembatani kesenjangan antara guru ASN dan non-ASN.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Kesejahteraan Guru dan Pentingnya Kesejahteraan Guru*

Kesejahteraan guru mencakup dimensi finansial, emosional, dan profesional, yang secara signifikan memengaruhi motivasi, kinerja, dan retensi pendidik. Penelitian menunjukkan bahwa remunerasi yang memadai sangat penting bagi kepuasan dan komitmen guru, sehingga memungkinkan pendidik untuk fokus pada tanggung jawab pedagogis dan pengembangan profesional mereka, yang pada gilirannya meningkatkan hasil belajar siswa (Botha, n.d.; Rahmi, 2024). Di Indonesia, kesenjangan antara guru ASN dan non-ASN menyoroti kebutuhan mendesak akan kebijakan yang dapat mengatasi tantangan ekonomi ini. Gaji yang memadai dapat meningkatkan fokus guru pada pengajaran dan pertumbuhan profesional (Botha, n.d.; Nwoko et al., 2024). Guru non-ASN menghadapi pembayaran yang tidak teratur, sehingga mempengaruhi stabilitas keuangan dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Rahmi, 2024). Kesehatan mental guru terkait dengan hasil belajar siswa; kesejahteraan yang buruk dapat berdampak buruk pada lingkungan belajar (Rahmi, 2024). Menerapkan struktur yang mendukung dan pengembangan profesional dapat meningkatkan kesejahteraan emosional guru (Hascher & Waber, 2021). Mengatasi kesenjangan kesejahteraan melalui kebijakan yang adil dapat menumbuhkan lingkungan pengajaran yang mendukung (Botha, n.d.). Pelatihan literasi kesehatan mental dan pengembangan keprofesional berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan guru (Rahmi, 2024; Robinette, 2024).

2.2 *Kebijakan Gaji untuk Guru ASN dan Non-ASN di Indonesia*

Inisiatif pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan guru, khususnya melalui penyesuaian gaji untuk guru ASN dan non-ASN, menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan dalam hal kompensasi dan tunjangan. Sementara guru ASN mendapat manfaat dari sistem gaji terstruktur yang mencakup berbagai tunjangan, guru non-ASN sering kali bergantung pada anggaran daerah yang tidak konsisten, yang menyebabkan kesenjangan gaji yang cukup besar. Situasi ini diperparah dengan berbagai tantangan seperti keterlambatan pembayaran dan terbatasnya kesempatan pengembangan profesi bagi guru non-ASN. Guru ASN menerima gaji standar dengan tunjangan kinerja, tunjangan perumahan, dan transportasi, sehingga pendapatan mereka lebih stabil (Azmi & Budiarty, 2024; Kartika

et al., 2023). Namun, guru non-ASN menghadapi variabilitas dalam kompensasi, yang seringkali berada di bawah standar hidup minimum karena ketergantungan pada anggaran daerah (Mukhlishi et al., 2024). Guru non-ASN mengalami keterlambatan pembayaran dan tidak memiliki tunjangan kesehatan, yang berdampak buruk pada kesejahteraan mereka (Mukhlishi et al., 2024). Terbatasnya kesempatan untuk pengembangan profesi semakin menghambat pertumbuhan karier dan kepuasan kerja mereka (Mukhlishi et al., 2024). Kebijakan kenaikan gaji baru-baru ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara guru ASN dan non-ASN, namun efektivitasnya masih belum jelas (Aulia et al., 2023). Diperlukan peraturan daerah untuk memastikan kompensasi yang adil dan jaminan kesejahteraan bagi guru non-ASN (Delfina et al., 2023; Mukhlishi et al., 2024).

2.3 Persepsi Keadilan dan Kepuasan Kerja

Keadilan dalam distribusi gaji secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan pendidik, khususnya dalam konteks guru ASN dan non-ASN di Indonesia. Menurut Teori Keadilan Adams, individu menilai kepuasan mereka berdasarkan persepsi keadilan dalam rasio input-output mereka dibandingkan dengan rekan kerja. Persepsi ini sangat penting, karena kesenjangan dalam kompensasi dapat menyebabkan perasaan tidak adil, yang mempengaruhi semangat kerja dan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa distribusi gaji yang adil berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, yang menekankan pentingnya struktur kompensasi yang adil (An & Lasi, 2024). Guru non-ASN sering melaporkan perasaan kurang dihargai karena kesenjangan sumber daya, yang dapat mengurangi kepuasan dan motivasi kerja mereka (MUjahid et al., 2022). Sistem penggajian berbasis kinerja dapat meningkatkan persepsi keadilan jika diterapkan secara efektif, menyelaraskan imbalan dengan kontribusi individu (Zhao & Wei, 2019). Studi menunjukkan bahwa keengganan untuk menerima ketidakadilan memainkan peran penting dalam bagaimana para pendidik merespons ketidakadilan yang dirasakan dalam distribusi gaji, yang berdampak pada kepuasan kerja mereka secara keseluruhan (Goparaju & Kumar, 2024). Untuk mengurangi perasaan ketidakadilan, lembaga pendidikan harus mengadopsi praktik distribusi gaji yang transparan dan adil, serta membina lingkungan yang mendukung bagi semua pendidik (MUjahid et al., 2022).

2.4 Kesenjangan Penelitian

Meskipun literatur yang ada menyoroti pentingnya kesejahteraan guru dan tantangan yang dihadapi oleh guru non-ASN di Indonesia, masih terbatas penelitian yang mengkaji efektivitas kebijakan gaji dari perspektif guru. Sebagian besar penelitian berfokus pada evaluasi kuantitatif, sehingga ada kesenjangan dalam memahami pengalaman hidup dan persepsi para pendidik yang terdampak oleh kebijakan-kebijakan tersebut. Studi ini membahas kesenjangan ini dengan mengadopsi pendekatan kualitatif, yang menawarkan wawasan tentang implikasi praktis dari kebijakan kenaikan gaji terhadap kesejahteraan guru ASN dan non-ASN di Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif untuk mengeksplorasi efektivitas kebijakan kenaikan gaji guru ASN dan non-ASN di Indonesia dari sudut pandang pendidik. Penelitian kualitatif cocok untuk memahami fenomena sosial yang kompleks dan menangkap pengalaman hidup, pendapat, dan persepsi individu (Creswell & Poth, 2018). Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian ini memberikan analisis yang bernuansa tentang bagaimana kebijakan tersebut berdampak pada kesejahteraan guru, mengatasi kesenjangan dalam penelitian kuantitatif yang ada.

3.2 Peserta dan Pengambilan Sampel

Studi ini melibatkan lima informan, termasuk guru ASN dan non-ASN dari berbagai latar belakang pendidikan di Indonesia. Para informan ini dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling untuk memastikan adanya keragaman pengalaman dan perspektif yang terkait dengan kebijakan kenaikan gaji. Kriteria inklusi mengharuskan peserta untuk secara aktif mengajar dan terkena dampak langsung dari perubahan kebijakan gaji.

Karakteristik demografis dari para informan, seperti status kepegawaian, lama mengajar, dan latar belakang pendidikan, dicatat untuk mengkontekstualisasikan perspektif mereka. Strategi pengambilan sampel ini memastikan bahwa studi ini dapat menangkap variasi dalam bagaimana kebijakan tersebut dipersepsikan di berbagai kelompok guru.

3.3 Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan semi-terstruktur, yang memungkinkan para informan untuk berbagi pengalaman dan perspektif mereka secara bebas. Panduan wawancara dikembangkan berdasarkan tema-tema yang diidentifikasi dalam literatur, termasuk stabilitas keuangan dan dampaknya terhadap kesejahteraan, persepsi tentang kesetaraan antara guru ASN dan non-ASN, kecukupan kenaikan gaji dalam memenuhi kebutuhan profesional, dan tantangan atau keterbatasan dari kebijakan yang ada saat ini. Setiap wawancara, yang berlangsung sekitar 60-90 menit, dilakukan dalam suasana yang nyaman dan privat untuk mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur, dan semua wawancara direkam secara audio dengan persetujuan peserta, dan kemudian ditranskrip secara kata demi kata untuk dianalisis.

3.4 Analisis Data

Data dianalisis menggunakan perangkat lunak NVIVO, alat yang banyak digunakan untuk manajemen data kualitatif dan analisis tematik. Prosesnya dimulai dengan pengenalan data, di mana transkrip dibaca beberapa kali untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konten, diikuti dengan pengkodean sistematis frasa, konsep, dan pola kunci menggunakan NVIVO. Kode-kode tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam tema-tema yang lebih luas, seperti stabilitas keuangan, kepuasan kerja, dan keadilan yang dirasakan, yang kemudian ditafsirkan dalam kaitannya dengan tujuan penelitian untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan kenaikan gaji secara keseluruhan. Kemampuan NVIVO dalam mengorganisir dan memvisualisasikan data kualitatif memastikan analisis yang ketat dan sistematis, sehingga meningkatkan keandalan temuan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Stabilitas Keuangan dan Kesejahteraan

Para peserta dengan suara bulat setuju bahwa kebijakan kenaikan gaji telah memberikan dampak positif pada stabilitas keuangan mereka. Bagi guru ASN, skala gaji yang terstruktur dan tunjangan tambahan memastikan peningkatan yang konsisten dalam kesejahteraan finansial mereka. Seorang guru ASN menyatakan:

"Kenaikan gaji memungkinkan saya untuk merencanakan masa depan keluarga dengan lebih baik, terutama dalam hal menabung untuk pendidikan anak."

Guru non-ASN juga melaporkan adanya peningkatan, tapi mereka menyoroti tantangan yang masih ada. Meskipun gaji mereka telah meningkat, penundaan pembayaran dan tidak adanya tunjangan tambahan membatasi efektivitas kebijakan secara keseluruhan. Seorang guru non-ASN bercerita:

"Kenaikan gaji sangat membantu, tapi kami masih menghadapi pembayaran yang tidak teratur. Kadang-kadang, kami menunggu berbulan-bulan, sehingga sulit untuk mengandalkan gaji saja."

4.2 Persepsi Kesetaraan antara Guru ASN dan Non-ASN

Isu kesetaraan muncul sebagai tema yang berulang, dengan kesenjangan yang signifikan antara pengalaman guru ASN dan non-ASN. Guru ASN menyatakan puas dengan skala gaji yang terstruktur dan tunjangan tambahan seperti tunjangan perumahan dan tunjangan kinerja. Sebaliknya, guru non-ASN merasa kurang dihargai karena gaji yang lebih rendah dan kurangnya tunjangan.

Seorang guru non-ASN menyatakan:

"Rasanya tidak adil ketika kami melakukan pekerjaan yang sama dengan guru ASN, tapi menerima gaji yang jauh lebih sedikit. Ketidaksetaraan ini mempengaruhi semangat kerja kami."

Persepsi ketidakadilan ini berkontribusi pada perasaan demotivasi di kalangan guru non-ASN, yang menimbulkan kekhawatiran tentang keberlanjutan jangka panjang kebijakan tersebut dalam menjembatani kesenjangan di antara kedua kelompok tersebut.

4.3 Kepuasan Kerja dan Motivasi Profesional

Kenaikan gaji berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja bagi sebagian besar peserta. Para guru melaporkan bahwa mereka merasa lebih termotivasi dan dihargai, yang berujung pada peningkatan kinerja. Namun, guru non-ASN menekankan bahwa stabilitas keuangan saja tidak cukup untuk mengatasi tantangan profesional.

Seorang guru ASN berkomentar:

"Kenaikan gaji telah memotivasi saya untuk bekerja lebih keras. Senang rasanya mengetahui bahwa pemerintah menghargai kontribusi kami."

Sebaliknya, seorang guru non-ASN mengatakan:

"Meskipun kenaikan ini membantu secara finansial, kami membutuhkan akses yang lebih baik terhadap peluang pengembangan profesi dan peningkatan karier."

4.4 Tantangan Implementasi Kebijakan

Baik guru ASN maupun non-ASN menyoroti tantangan dalam implementasi kebijakan tersebut. Guru non-ASN sering kali menyebutkan keterlambatan pencairan gaji dan kurangnya

transparansi mengenai perhitungan kenaikan gaji mereka. Guru ASN, meskipun secara umum puas, menunjukkan adanya ketidakkonsistenan tunjangan berdasarkan anggaran daerah.

Seorang peserta menyimpulkan:

“Kebijakan ini bagus secara teori, tapi dalam praktiknya, masih banyak masalah yang perlu dibenahi, terutama untuk guru non-ASN.”

Pembahasan

Temuan-temuan studi menunjukkan bahwa kebijakan kenaikan gaji telah mencapai sebagian tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan guru, tetapi masih ada tantangan yang signifikan, terutama dalam mengatasi kesenjangan antara guru ASN dan non-ASN. Hasil ini sejalan dengan literatur yang menyoroti masih adanya ketidaksetaraan dalam kompensasi guru di Indonesia (Susanto & Widodo, 2021).

Dampak positif kebijakan tersebut terhadap stabilitas keuangan guru ASN menunjukkan efektivitas penyesuaian gaji terstruktur. Namun, tantangan yang dihadapi oleh guru non-ASN mencerminkan adanya masalah sistemik dalam implementasi kebijakan gaji. Kesenjangan kompensasi dan tunjangan ini sejalan dengan Teori Keadilan Adams (1965), yang menyatakan bahwa ketidakadilan yang dirasakan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan berkurangnya motivasi. Mengatasi kesenjangan ini sangat penting untuk menumbuhkan rasa keadilan dan inklusivitas di antara semua pendidik.

Studi ini menyoroti bahwa stabilitas keuangan berkontribusi pada kepuasan kerja, tapi bukan satu-satunya penentu. Guru non-ASN menekankan perlunya dukungan tambahan dalam bentuk peluang pengembangan profesional dan jalur peningkatan karier. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menggarisbawahi pentingnya kebijakan kesejahteraan holistik yang memenuhi kebutuhan finansial dan non-finansial guru (Day & Gu, 2010).

Tantangan Implementasi dan Perbaikan Kebijakan

Tantangan dalam mengimplementasikan kebijakan kenaikan gaji, khususnya bagi guru non-ASN, menunjukkan perlunya transparansi dan akuntabilitas yang lebih besar dalam proses pembayaran gaji. Memastikan pembayaran yang tepat waktu dan menstandarisasi tunjangan di seluruh daerah dapat meningkatkan efektivitas kebijakan ini secara signifikan. Pemerintah juga dapat mempertimbangkan untuk mengintegrasikan mekanisme umpan balik untuk mengatasi kekhawatiran guru dan menyempurnakan kebijakan berdasarkan pengalaman di lapangan.

Implikasi untuk Kebijakan dan Praktik

Studi ini menyoroti perlunya pendekatan yang lebih adil dan komprehensif terhadap kebijakan kesejahteraan guru. Para pembuat kebijakan harus memprioritaskan untuk menjembatani kesenjangan antara guru ASN dan non-ASN, tidak hanya melalui penyesuaian gaji, tapi juga dengan menawarkan tunjangan yang konsisten dan kesempatan pengembangan profesi. Selain itu, mengatasi tantangan implementasi melalui peningkatan tata kelola dan transparansi sangat penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Temuan-temuan ini juga menggarisbawahi pentingnya melibatkan guru dalam proses evaluasi dan pengembangan kebijakan. Dengan menangkap perspektif mereka, para pembuat kebijakan dapat merancang langkah-langkah yang lebih efektif dan inklusif untuk memenuhi beragam kebutuhan pendidik di Indonesia.

5. KESIMPULAN

Kebijakan kenaikan gaji untuk guru ASN dan non-ASN di Indonesia telah menghasilkan sebagian keberhasilan dalam meningkatkan kesejahteraan pendidik. Guru ASN mendapatkan manfaat yang signifikan dari kenaikan gaji terstruktur dan tunjangan tambahan, yang berkontribusi pada stabilitas keuangan dan kepuasan kerja. Namun, guru non-ASN terus menghadapi tantangan sistemik, termasuk kompensasi yang tidak adil, pembayaran yang tidak teratur, dan kurangnya tunjangan, yang merusak efektivitas kebijakan secara keseluruhan. Studi ini menyoroti isu kritis tentang ketidakadilan yang dirasakan antara guru ASN dan non-ASN, dan menekankan perlunya pendekatan yang lebih seimbang dan inklusif terhadap kesejahteraan guru.

Tantangan implementasi, seperti kesenjangan antar daerah dan keterlambatan pembayaran, semakin menggarisbawahi pentingnya meningkatkan transparansi, tata kelola, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan kebijakan. Mengatasi masalah-masalah ini membutuhkan upaya kolaboratif antara pembuat kebijakan, pendidik, dan pemangku kepentingan lainnya untuk menciptakan sistem yang adil dan berkelanjutan yang mendukung semua guru.

Pada akhirnya, meskipun kebijakan kenaikan gaji merupakan langkah ke arah yang benar, strategi yang lebih komprehensif dan adil sangat penting untuk memastikan kesejahteraan dan motivasi jangka panjang bagi para pendidik di Indonesia, dan dengan demikian memperkuat sistem pendidikan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, H., Novita, I., & Chanifudin, C. (2024). Improving the Quality of Educators as a Factor in Renewing the Education System in Indonesia. *AURELIA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(2), 1243–1249.
- An, J., & Lasi, M. (2024). The Influence of Fairness for Performance Salary on Employee Pay-Satisfaction. *Strategic Management Insights*, 1, 28–33. <https://doi.org/10.70088/swxn5338>
- Aulia, N. R., Shodiqoh, E. L., & Cahyaningrum, S. P. (2023). Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *BASA Journal of Language & Literature*, 3(1), 26–31.
- Azmi, U., & Budiarty, I. (2024). State Civil Apparatus Welfare of Public Elementary School Teachers in Bandar Lampung City. *Maneggio*, 1(3), 23–33.
- Baidowi, A. (2024). Berperan Dalam Pembangunan SDM, Saatnya Insentif Guru Ngaji Bersumber Dari APBN. *Syura: Journal of Law*, 2(1), 34–45.
- Botha, M. (n.d.). Navigating Teacher Well-Being in Globalized Education: Challenges and Recommendations. *Proceedings of the International Conference on Education Research*.
- Delfina, S., Hariadi, B., & Handrina, E. (2023). Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *JAPAn: Jurnal Administrasi Dan Pemerintahan*, 1(1).
- Goparaju, S., & Kumar, D. (2024). Inequity Aversion, Incentives and Promotions. *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)*, 2(03), 373–378.
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 100411. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Kartika, L., Rahmawati, S., Eriza, D. N., Ramadhoni, R. R., & Cahyaningtyas, E. U. (2023). COMPENSABLE FACTORS AND COMPARISON ANALYSIS OF UMP AND UMK IN TEACHER COMPENSATION SYSTEM IN JAWA BARAT. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11(1), 102–116.
- Mathew, P. M. (2024). The Role of Educators: Facilitating Learning in the 21st Century Classroom. In *Transforming Education for Personalized Learning* (pp. 176–189). IGI Global.

- MUjahid, D., Zahid, S. M. H., & Ahmad, N. (2022). SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF DISTRIBUTIVE JUSTICE AFFECTING JOB SATISFACTION AMONG UNIVERSITY TEACHERS. *Journal of Peace, Development and Communication*, 6(03).
- Mukhlishi, M., Hidayatillah, Y., Supandi, S., Asiah, K., Astutik, C., & Basri, H. (2024). Enhancing the Welfare of Non-Permanent Teachers in the Sumenep Islands: The Imperative for Regional Regulations. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(2), 2012–2021.
- Nwoko, J. C., Anderson, E., Adegboye, O., Malau-Aduli, A. E. O., & Malau-Aduli, B. S. (2024). Navigating Teachers' Occupational Well-Being in the Tides of Classroom Processes and School Structures. *Education Sciences*, 14(11), 1225.
- Pratama, H., Afif, M. A., & Gusmaneli, G. (2024). Problematika Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(3), 110–127.
- Rahmi, K. H. (2024). Teachers' mental health and well-being in education: What can be improved for the education system in Indonesia? *Multidisciplinary Reviews*, 7(12), 2024301.
- Robinette, R. L. (2024). Recognizing Teacher Well-being as Essential for Professional Development: Lessons Learned from Collaborating with Teachers at a Private Tutoring Center in China. *Current Issues in Education*, 25(2).
- Sain, Z. H., Aziz, A. L., & Agoi, M. A. (2024). Navigating Educational Challenges in Indonesia: Policy Recommendations for Future Success. *Journal of Digital Learning and Distance Education*, 3(4), 1038–1046.
- Sari, F. (2024). Challenges and Opportunities to Well Education. *TOFEDU: The Future of Education Journal*, 3(3), 787–792.
- Sujatnika, D. A., Rojak, I. A., & Saprunloh, A. (2024). The Role of Teachers in Overcoming Welfare Challenges and Improving Financial Education in the Era of Online Loans. *International Journal of Ulul Albab: Education and Social Review*, 1(1), 39–55.
- Sukari, S., & Sugiyarti, S. (n.d.). Mengidentifikasi Isu-isu Pendidikan di Indonesia dan Solusinya. *TSAQOFAH*, 4(6).
- Sulaeman, M., Suharno, S., & Ahmad, A. A. (2024). Economic Growth in Indonesia: Dynamics of Poverty, Unemployment, and Health Budgets. *Agregat: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 179–198.
- Zhao, Q., & Wei, Y. (2019). Research on performance-based salary distribution system of vocational college teachers based on fair incentives. *2019 3rd International Conference on Economic Development and Education Management (ICEDEM 2019)*, 16–20.