



SISTEM PENGELOLAAN PENGGAJIAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI BABAT JERAWAT II

Hanifa Rahma Agustiah^{1*}, Aisyah Aaqila Ghaisani², Syunu Trihantoyo³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

^{1*}Email penulis koresponden: hanifarahma.23235@mhs.unesa.ac.id

Riwayat Artikel

Submitted:
10 Maret 2024
Accepted:
30 April 2024
Published:
30 April 2024

Abstrak

Penggajian guru dan tenaga kependidikan merupakan bagian penting dari sistem Pendidikan karena guru dan tenaga kependidikan merupakan aset utama dalam menyediakan Pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengelolaan penggajian guru dan tenaga kependidikan di SD Negeri Babat Jerawat II. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa penggajian pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri Babat Jerawat II berasal dari dinas pendidikan dan nominalnya pun telah ditentukan oleh dinas Pendidikan, gaji yang diberikan pihak dinas Pendidikan kepada pihak sekolah akan langsung diberikan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga penggajian di SD Negeri Babat Jerawat II tidak memiliki masalah. Ada beberapa peraturan dan kebijakan yang mempengaruhi penggajian guru dan tenaga kependidikan, seperti Upah Minimum Regional (UMR), Peraturan Daerah, dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Penggajian guru dan tenaga kependidikan di sekolah dikelola oleh beberapa orang salah satunya adalah bendahara sekolah yang merupakan orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan sekolah, termasuk penggajian guru dan tenaga pendidik.

Kata kunci: Pengelolaan, Penggajian, Guru, Tenaga Kependidikan

Abstract

Payroll of teachers and education personnel is an important part of the education system because teachers and education personnel are the main assets in providing quality education. This study aims to analyze the payroll management system of teachers and education personnel at SD Negeri Babat Jerawat II. This research uses a qualitative descriptive method. The results of the research that has been carried out show that the payroll of educators and education personnel at SD Negeri Babat Jerawat II comes from the education office and the nominal has been determined by the Education office, the salary given by the Education office to the school will be given directly to educators and education personnel, so that payroll at SD Negeri Babat Jerawat II has no problems. There are several regulations and policies that affect the payroll of teachers and education personnel, such as the Regional Minimum Wage (UMR), Regional Regulations, and Regulations of the Minister of Education and Culture. The payroll of teachers and education personnel in schools is managed by several people, one of which is the school treasurer who is the person responsible for managing school finances, including the payroll of teachers and education personnel.

Keywords: Management, Payroll, Teachers, Education Personnel

Jurnal MADINASIKA
diterbitkan oleh
Fakultas Pascasarjana,
Program Studi
Magister Manajemen
Pendidikan Islam,
Universitas Majalengka

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, setiap Pegawai Negeri berhak atas gaji yang adil dan layak yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan mereka. Dalam dunia pendidikan, sistem pengelolaan penggajian memainkan peran penting dalam perilaku organisasi, seperti kerjasama tim dan komunikasi yang efektif. Gaji ini juga harus mampu meningkatkan produktivitas dan menjamin kesejahteraan mereka. Sistem penggajian guru dan tenaga kependidikan mencakup berbagai elemen, seperti guru harus memiliki gelar sarjana, magister, atau doktor yang sesuai dengan posisi yang mereka tinggalkan. Dalam beberapa situasi, pengalaman kerja juga dapat dianggap sebagai ganti kualifikasi. Guru dengan lebih banyak pengalaman dapat dianggap memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik. Guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pendidikan mereka. Kompetensi ini dapat diukur melalui evaluasi, sertifikasi, atau pendidikan formal. Karena itu, kinerja guru dan tenaga kependidikan sangat penting untuk penggajian. Guru akan dinilai lebih tinggi jika mereka memiliki kemampuan untuk mengelola pembelajaran dengan baik, memiliki pemahaman yang kuat tentang berbagai pendekatan dan metodologi pembelajaran, dan memiliki hasil belajar yang baik. Karena gaji merupakan hak karyawan yang harus dibayar oleh perusahaan, perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan gaji yang seimbang bagi semua karyawan, termasuk guru, sesuai dengan pekerjaan mereka. Untuk memastikan bahwa gaji karyawan dibayar dengan tepat waktu dan tepat waktu, perusahaan harus memiliki sistem penggajian yang baik (Marlina, 2013:29).

Tantangan dan perubahan sosial tentang sistem pengelolaan penggajian yang terjadi di masyarakat adalah ketidaksetaraan gaji berdasarkan latar belakang sosial ekonomi, etnisitas, atau jenis kelamin. Untuk mengatasi masalah ini, gagasan seperti transparansi gaji, penggunaan algoritma yang menilai tanggung jawab dan kinerja untuk menentukan gaji yang adil, dan kebijakan yang mendorong keragaman di tempat kerja semuanya sangat penting. Peningkatan biaya hidup, terutama di kota-kota, juga menyulitkan pengelolaan gaji. Karyawan mungkin merasa lebih nyaman secara finansial dengan perubahan upah minimum, program tunjangan karyawan yang lebih luas, dan dukungan perumahan atau kesehatan perusahaan. Perubahan dalam peraturan dan kepatuhan hukum juga dapat menjadi tantangan dalam pengelolaan penggajian.

Sistem penggajian guru dan tenaga kependidikan diatur oleh Undang-Undang penggajian guru dan tenaga kependidikan di Indonesia antara lain: 1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Menyebutkan bahwa guru dan dosen harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan posisi yang mereka tinggalkan, serta memiliki pengalaman yang cukup. Undang-Undang ini mengatur tentang gaji, tunjangan, bonus, insentif, fasilitas, pendidikan, dan pelatihan bagi guru dan dosen. 2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil yaitu Mengatur tentang gaji, tunjangan, dan bonus bagi pegawai negeri sipil, termasuk guru dan dosen. 3) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, Serta Tunjangan Kehormatan Profesor yaitu Menetapkan tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan tunjangan kehormatan bagi guru dan dosen. 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Menetapkan hak dan kewajiban bagi pekerja, termasuk guru dan dosen, yang berlaku di Indonesia. 5) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan yaitu Menetapkan hak dan kewajiban bagi pekerja yang bekerja di yayasan, termasuk guru dan dosen yang bekerja di sekolah swasta yang dinaungi oleh Yayasan. 6) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru yaitu Menetapkan ketentuan tentang guru di sekolah pertinggian negeri.

Pada penelitian sebelumnya peneliti mengatakan bahwa pendanaan yang diterima disesuaikan dengan kemampuan pendanaan dari pusat, di mana anggaran dialokasikan terlebih dahulu untuk gaji Pegawai Tidak Tetap (PTT), Guru Tidak Tetap (GTT), dan gaji ekstrakurikuler (Santoso,dkk., 2024). Hal ini sama seperti yang terdapat pada Undang-Undang penggajian guru dan tenaga kependidikan di Indonesia. Selain itu, ada beberapa peraturan dan kebijakan lain yang mempengaruhi penggajian guru dan tenaga kependidikan, seperti Upah Minimum Regional (UMR), Peraturan Daerah, dan Peraturan Menteri Pendidikan dan

Kebudayaan. Sistem penggajian guru dan tenaga kependidikan dapat dioptimalkan dengan memberikan bantuan dan dukungan kepada tenaga kependidikan, seperti dengan memberikan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan profesional. Hal ini dapat membantu tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja mereka, sehingga mereka dapat memberikan pendidikan yang lebih berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengelolaan penggajian guru dan tenaga kependidikan di SD Negeri Babat Jerawat II, serta mengidentifikasi kontribusinya dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Pentingnya sistem pengelolaan penggajian guru adalah untuk memastikan bahwa hak-hak finansial para guru terpenuhi sesuai dengan kontrak kerja mereka, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka dalam memberikan pendidikan yang berkualitas. Pengelolaan penggajian guru yang baik tidak hanya berdampak pada kesejahteraan finansial para guru, tetapi juga berkontribusi pada kesehatan keuangan sekolah secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi lembaga sekolah yang lain untuk meningkatkan sistem penggajian guru.

METODE PENELITIAN

Menurut John W. Creswell, penelitian kualitatif adalah proses inkuiri yang sistematis dan reflektif yang melibatkan pengumpulan dan analisis data, serta interpretasi makna yang diberikan oleh individu atau kelompok yang diteliti. Pendekatan kualitatif melibatkan penggunaan data deskriptif untuk menggali makna dari perspektif individu atau kelompok yang diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai informasi, terutama tentang individu yang diwawancarai secara menyeluruh. Teknik pengumpulan data yang kami lakukan adalah menggunakan metode observasi lapangan, lalu wawancara dan dokumentasi kegiatan. Untuk memastikan validitasnya, data sekunder yang digunakan berasal dari artikel, jurnal, dan penelitian literatur lainnya.

Dalam kasus ini, topik penelitian kami adalah Sistem Pengelolaan Penggajian Guru dan Tenaga Kependidikan. Di mana data yang dikumpulkan peneliti berasal dari wawancara dengan guru yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan sekolah yaitu Bendahara. Kami melakukan penelitian ini di SD Negeri Babat Jerawat II dengan bantuan alat atau fasilitas yang digunakan oleh penelitian untuk mengumpulkan data agar prosesnya lebih mudah dan hasilnya lebih baik sehingga lebih mudah diolah. Alat bantu seperti kamera, telepon genggam, pensil, dan buku catatan untuk mencatat instrumen pertanyaan pedoman wawancara yang sudah disusun sesuai dengan topik. Flowchart metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Flow Chart Metode Penelitian Kualitatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berlangsung di Sekolah Dasar Negeri Babat Jerawat II dengan alamat Jl. DK Jerawat No.10, Babat Jerawat, Kec. Pakal, Surabaya, Jawa Timur 60197. Berfokus pada sistem pengelolaan penggajian guru dan tenaga kependidikan dengan subjek yaitu bendahara sekolah. Bendahara merupakan orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan sekolah, termasuk penggajian guru dan tenaga pendidik. Bendahara membuat rencana anggaran, mengajukan rencana anggaran kepada Kepala Sekolah, menghitung gaji dan tunjangan guru, dan mengelola sistem akuntansi penggajian guru. Bendahara dalam penggajian guru dan tenaga kependidikan memerlukan beberapa dokumen penting untuk memastikan proses penggajian berjalan dengan lancar antara lain surat perintah yang ditandatangani oleh Kepala Sekolah untuk memberikan gaji dan tunjangan guru, bukti penggajian untuk menunjukkan bahwa guru telah menerima gaji dan tunjangan yang sesuai, bukti pembayaran untuk menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan guru telah dibayar, dan rencana anggaran yang dibuat oleh bendahara untuk masing-masing guru yang disetujui oleh Kepala Sekolah.

Teori sistem informasi akuntansi menekankan bahwa integrasi antara sistem penggajian dan sistem akuntansi sangat penting untuk memastikan laporan keuangan yang akurat. Dengan sistem informasi akuntansi yang baik, organisasi dapat meningkatkan kepercayaan investor dan pihak terkait terhadap kinerja keuangan mereka. Salah satu fungsi utama sistem informasi akuntansi adalah sistem penggajian, yang dimaksudkan untuk menangani perhitungan gaji dan pembayaran pegawai. Sistem penggajian sektor publik dilakukan dengan campur tangan pemerintah, jadi untuk beroperasi dengan baik, pegawai harus menangani perhitungan gaji dan menerima gaji mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Sistem akuntansi penggajian guru yang transparan dan akurat dibutuhkan untuk memastikan proses penggajian berjalan dengan lancar, seperti bukti kualifikasi, pengalaman, kompetensi, dan kinerja guru. Sistem penggajian yang baik diharapkan dapat mencegah berbagai jenis kecurangan yang sering terjadi. Misalnya, seorang karyawan yang sudah berhenti bekerja tetapi namanya tetap tercantum dalam daftar karyawan perusahaan tersebut karena adanya jabatan rangkap, di mana satu karyawan memiliki dua jabatan sekaligus dalam proses penggajian, yang seharusnya hanya dimiliki oleh satu karyawan.

Hasil dari penelitian menyatakan bahwa penggajian para guru dan tenaga sekolah sudah ditentukan jumlah nominalnya oleh pihak dinas Pendidikan. Semua gaji GTT (Guru Tidak Tetap) atau non ASN sama jumlahnya sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) merupakan standar upah yang ditetapkan pemerintah setempat untuk menetapkan batas terendah pembayaran pekerja di suatu daerah. Setiap tahun, pemerintah kabupaten atau kota di Indonesia menetapkan UMK sebagai upah minimum yang harus diberikan kepada pekerja dalam rangka mendukung kesejahteraan tenaga kerja. Sedangkan untuk PTT (pegawai tidak tetap) termasuk admin, tenaga kebersihan dan tenaga keamanan sekolah di SD Negeri Babat Jerawat II besar gajinya berbeda-beda dan yang pasti besaran jumlah gajinya lebih kecil daripada guru tetap maupun guru tidak tetap.

Sistem penggajian untuk guru non ASN di SD Negeri Babat Jerawat II yaitu bekerja dahulu selama satu bulan lalu digaji pada bulan setelahnya. Di bulan Januari nanti akan dibayarkan pada bulan Februari tapi ketika sudah memasuki bulan Desember guru non ASN menerima dua gaji langsung yaitu gaji di bulan desember dan bulan januari sebelumnya. Jadi bekerja dulu baru menerima pembayaran. Berbeda dengan guru ASN jika pada bulan Januari, maka gaji juga diterima di bulan Januari, begitupun di bulan selanjutnya diterima di bulan itu langsung. Gaji yang diterima oleh guru dan tenaga kependidikan diperoleh dari berbagai sumber yaitu Anggaran Negara yang disediakan oleh Pemerintah Indonesia merupakan sumber utama pendapatan untuk penggajian guru dan tenaga kependidikan, Biaya sekolah yang dibayar oleh siswa dan orang tua juga dapat digunakan untuk membayar gaji guru dan tenaga kependidikan, Bantuan dari Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan seperti dengan memberikan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan profesional dan Dana yang diperoleh dari donasi atau kegiatan lainnya.

Penggajian guru dari Dinas Pendidikan menjadi momen penting setiap bulan, memastikan stabilitas keuangan dan kesejahteraan para pendidik. Proses cairnya dana untuk gaji guru juga

melibatkan pengawasan dan pengendalian keuangan. Dinas Pendidikan memastikan bahwa dana tersebut digunakan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan dan tidak terjadi penyimpangan. Bu Dwi selaku Bendahara SD Negeri Babat Jerawat II mengatakan “Gaji yang diberikan kepada guru dan tenaga kependidikan disesuaikan dengan cairnya dana dari dinas pendidikan. Jika gaji yang diberikan pada malam hari, maka bendahara sekolah akan memberikan gaji tersebut pada keesokan paginya”. Gaji guru bukan hanya sebagai tugas administratif semata, melainkan juga sebagai wujud dukungan pemerintah terhadap kesejahteraan para pendidik, menciptakan kondisi yang mendukung kualitas pengajaran dan pembimbingan mereka.

Dalam proses penggajian guru dan tenaga kependidikan SD Negeri Babat Jerawat II sejauh ini tidak ada masalah sama sekali. Hanya saja tergantung kepada pihak dinas pendidikan kapan memberikan gaji tersebut. Bendahara sekolah selalu memastikan bahwa pemberian gaji kepada guru dan Tenaga Kependidikan berjalan dengan lancar. Bu Dwi juga mengatakan “Jika kami mendapatkan berita tentang cairnya gaji yang sudah dikirim oleh dinas pendidikan, maka kami akan langsung untuk menindaklanjuti dan berusaha untuk memberikan tepat waktu karena gaji itu di nanti-nantikan oleh banyak orang yang bekerja disini.”

Selain dari anggaran negara yang diberikan oleh dinas pendidikan, Dana BOS di SD Negeri Babat Jerawat II juga digunakan untuk penggajian para guru dan tenaga kependidikan namun hanya ekstra atau bonus saja. Menurut Pasal 39 Peraturan Kemendikbudristek No 63 Tahun 2022 (Jdih.kemdikbud.go.id, 2022), sekolah harus menggunakan dana BOS salah satunya meliputi Penggajian tersebut juga diberikan dalam bentuk pembiayaan barang yang berupa sarana prasarana dan jasa kepada guru dan tenaga kependidikan namun bukan dalam bentuk honorarium karena extra atau bonus ini digunakan untuk meningkatkan kualitas guru dan tenaga kependidikan yang ada di SD Negeri Babat Jerawat II.

Pemberian jaminan BPJS Ketenagakerjaan kepada guru juga diberlakukan di SD Negeri Babat Jerawat untuk meningkatkan perlindungan sosial bagi para guru dan pemberian BPJS ini memiliki presentase dari gaji. Kepala BPJS Ketenagakerjaan Bulkaniel Eka Putra, mengatakan BPJS Ketenagakerjaan juga hadir sebagai badan hukum publik untuk memberikan jaminan ketenagakerjaan bagi semua pekerja termasuk pendidik dan tenaga pendidikan honorer atau guru tidak tetap. “Kami wajibkan kepada seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berstatus honorer di daftarkan dalam program Jaminan ketenagakerjaan” ujarnya. Kerja sama antara pemerintah, BPJS Ketenagakerjaan, dan institusi pendidikan dapat meningkatkan efisiensi layanan dan memastikan perlindungan yang baik bagi guru dan tenaga pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Sistem Pengelolaan Penggajian Pendidik dan Teknik Kependidikan di SD Negeri Babat Jerawat II” dapat disimpulkan bahwa penggajian guru dan tenaga kependidikan di SD Negeri Babat Jerawat II sudah ditentukan nominalnya oleh pihak dinas Pendidikan, yang diperoleh dari berbagai sumber salah satunya yaitu Anggaran Negara yang disediakan oleh Pemerintah Indonesia. Tidak adanya hambatan yang terjadi dalam pengelolaan penggajian di SD Negeri Babat Jerawat II sehingga gaji yang diterima guru dan tenaga kependidikan diberikan tepat waktu disesuaikan dengan cairnya gaji dari pihak dinas pendidikan, karena bagi bendahara di SD Negeri Babat Jerawat II gaji menyangkut kebutuhan hidup para guru dan juga tenaga kependidikan. Keterbatasan untuk mendapatkan data lengkap dan akurat dari sekolah-sekolah yang terlibat merupakan salah satu kendala yang dihadapi pada penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan pendekatan yang lebih luas dengan menggabungkan data dari berbagai sumber, seperti wawancara dengan pihak yang terlibat. Selain itu, penelitian dapat memasukkan hal-hal seperti keadilan gaji, kepuasan kerja, dan bagaimana sistem penggajian memengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, M., & Wahab, A. (2020). Sistem Penggajian Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Tk. 'Aisyiyah Bustanul Athfal I Kota Probolinggo Menurut Prinsip-Prinsip Akad Ijarah. *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah*, 4(2).

- <https://doi.org/10.30651/justeko.v4i2.6857>
- Chandra, C. V., Priharsari, D., & Perdanakusuma, A. R. (2022). Analisis Penggunaan Virtual Background Seragam pada Pertemuan Daring dari Perspektif Peserta. *Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi, Dan Edukasi Sistem Informasi*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.25126/justsi.v3i1.56>
- Darissa, N. (2013). *SOP Penggajian Guru*.
- Delanty, A. C. (2017). *Sistem Penggajian pada Sektor Publik (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kota Malang)*. 32.
- Diniyanto, T. R. (2023). *BPJAMSOTEK Edukasi Jaminan Kerja Bagi Guru Honorer*. Rri.Co.Id. <https://www.rri.co.id/biak/daerah/351562/bpjamsotek-edukasi-jaminan-kerja-bagi-guru-honorer>
- Dwi, N., Santoso, W., Maulana, M. N., Trihantoyo, S., & Surabaya, U. N. (2024). PENGELOLAAN PENGGAJIAN GURUDI SMAN 12 SURABAYA. *TSAQOFAH*, 4, 1459–1470.
- Ernanizar. (2016). *Modul Paket Keahlian Akomodasi Perhotelan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*.
- Mardiana, A. (2023). *UMK Adalah Upah Minimum Kabupaten dan Kota, Ini Penjelasannya* Artikel ini telah tayang di [Katadata.co.id](https://katadata.co.id) dengan judul “UMK Adalah Upah Minimum Kabupaten dan Kota, Ini Penjelasannya” , <https://katadata.co.id/ekonopedia/istilah-ekonomi/656da1492983f/umk-ada>. Katadata.Co.Id. <https://katadata.co.id/ekonopedia/istilah-ekonomi/656da1492983f/umk-adalah-upah-minimum-kabupaten-dan-kota-ini-penjelasannya>
- Oktavia, D., Trihantoyo, S., & Windasari, W. (2023). Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) di SDN Tambaksari I. *Journal on Education*, 5(4), 16371–16378.
- PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 41 TAHUN 2009 TENTANG TUNJANGAN PROFESI GURU DAN DOSEN, TUNJANGAN KHUSUS GURU DAN DOSEN, SERTA TUNJANGAN KEHORMATAN PROFESOR, (2009). <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2009/41TAHUN2009PP.htm>
- Qodari, A. (2022). Penilaian terhadap sistem penggajian pada PT. Bank Mandiri (Persero) cabang Palembang Sudirman. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(3), 369. <https://doi.org/10.29210/30031980000>
- Rahmania, R. (2020). Model Penggajian Guru Berdasarkan Perspektif Islam. In *Jurnal Syarikah: Jurnal Ekonomi Islam* (Vol. 6, Issue 2, p. 189). <https://doi.org/10.30997/jsei.v6i2.3577>
- Ristanti, O. guna, & Nugroho, A. (2019). Pelaksanaan Kewajiban Pemberian Upah Minimum Guru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di Yayasan Pendidikan ITTAQU). *NOVUM: JURNAL HUKUM, Volume 6 N*, 159–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v6i4.31009>
- Septiani, N. (2019). Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Pendidikan*, 18046151, 1–5. <http://dx.doi.org/10.31227/osf.io/2xm34>
- Sukma, F., & Afriansyah, H. (2020). *Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31227/osf.io/6gn78>
- Susanti, S. (2016). *Sistem Akuntansi Penggajian Guru Tidak Tetap Dan Guru Bantu Pada Lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu*. <https://media.neliti.com/media/publications/137962-ID-sistem-akuntansi-penggajian-guru-tidak-t.pdf>
- Tahun, U. N., & Kepegawaian, P. (2008). Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia. *Pp Ian*, 3, 1–3.

- Tanala, B. (2017). Perancangan Sistem Akuntansi Penggajian. *Tugas Akhir: FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA.*
- Yusuf, M. (2020). *Peran Kepala Tata Usaha Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di MTs Negeri 1 Lamongan.*
[http://digilib.uinsa.ac.id/42148/2/Muhammad Yusuf.pdf](http://digilib.uinsa.ac.id/42148/2/Muhammad%20Yusuf.pdf)