TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2825

PENGELOLAAN PENGGAJIAN GURU DI SMAN 12 SURABAYA

Management of Teacher Salaries at SMAN 12 Surabaya

Nabila Dwi Wahyu Santoso[1], Mokhamad Nizar Maulana[2], Moh. A'rif Bikhubbillah[3], Syunu Trihantoyo[4], Nuphanudin[5]
Universitas Negeri Surabaya
nabila.23104@mhs.unesa.ac.id; mokhamad.23151@mhs.unesa.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 17, 2024	Mar 20, 2024	Mar 23, 2024	Mar 26, 2024

Abstract

Good quality education can be seen from several factors, one of which is teacher motivation in carrying out teaching at school. With good motivation, a teacher can do his job well too. The way to increase a teacher's motivation is good payroll management. Effective payroll management is critical to maintaining teacher satisfaction and motivation. This article aims to find out how SMAN12 Surabaya manages salaries for civil servant and non civil servant teachers, where these salaries can influence teacher motivation in carrying out their duties and responsibilities. Using qualitative methods and collecting data using interview, observation and documentation techniques. The research results show that at SMAN 12 Surabaya there are differences in salary management for PNS and non-PNS teaching staff, but salary management at SMAN 12 Surabaya can also influence teacher motivation to carry out their duties and responsibilities as a teacher to improve the quality of education.

Keywords *: Education ; Payroll Management ; Motivation*

Abstrak: Kualitas pendidikan yang baik dapat dilihat dari beberapa faktor salah satunya yaitu motivasi guru dalam melaksanakan pengajaran di sekolah. Dengan motivasi yang baik, maka seorang guru dapat melakukan tugasnya dengan baik pula. Cara untuk meningkatkan motivasi seorang guru ialah pengelolaan penggajian yang baik. Pengelolaan penggajian yang efektif sangat penting untuk menjaga kepuasan dan motivasi guru. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana SMAN12 Surabaya mengelola gaji bagi guru pnns dan non pns yang mana gaji tersebut dapat mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Menggunakan metode kualitatif dan mengambil data dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di SMAN 12 Surabaya terdapat perbedaan pengelolaan penggajian bagi tenaga pendidik PNS dan non-PNS tetapi pengelolaan penggajian di SMAN 12 Surabaya juga bisa mempengaruhi motivasi

Jurnal Tsaqofah is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pengajar untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata Kunci : Pendidikan ; Pengelolaan Penggajian ; Motivasi

PENDAHULUAN

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata "pendidikan" berasal dari kata "didik" dan imbuhan "pe" dan akhiran "an"(Departemen Pendidikan Nasional, 2008). Sehingga, kata tersebut mengandung arti sebuah metode, cara atau tindakan membimbing. Diharapkan seorang dewasa membimbing peserta didik dapat memberikan contoh tauladan, pembelajaran, pengarahan, dan peningkatan etika-akhlak, serta menggali pengetahuan setiap anak-anak (Pristiwanti et al., 2022). Dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah pengajaran yang menggunakan cara perubahan etika dan prilaku oleh individu atau sosial dalam upaya mewujudkan kemandirian untuk mematangkan atau mendewasakan manusia. Pendidikan, pembelajaran, bimbingan, serta pelaksanaan pembelajaran ini dapat terjadi di mana saja dan kapan saja dan pelaku didalam sebuah proses pengajaran di sekolah disebut dengan guru.

Sebagai pengajar, guru dapat menyalurkan berbagai ilmu pengetahuan dengan menggunakan pendekatan, model, strategi, metode, dan teknik yang sesuai dengan pertumbuhan dan kebutuhan siswa. Untuk membuat pembelajarannya lebih mudah, guru harus memiliki banyak pengetahuan dan menyiapkan rencana pembelajaran yang baik. Apabila menyiapkan rencana pembelajaran yang baik, maka tugas guru dapat dilakukan dengan baik juga. Guru adalah faktor penting dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan yang memenuhi etika kelayakan didefinisikan sebagai pendidikan yang menjunjung tinggi tanggung jawab dalam pelaksanaannya (Wandi & Nurhafizah, 2019) . Dengan jasa seorang guru, anak-anak dapat memperoleh pengetahuan baik akademik mapun kepribadian yang dapat meningkatkan keadaan sumber daya manusia. Dengan demikian, guru menjadi harapan dan kepercayaan yang penting dalam mengubah dan meningkatkan kualitas pendidikan. Mengingat bahwa guru merupakan perencana sekaligus pelaksana pembelajaran, guru selalu dituntut untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai proses pembelajaran yang efektif dan mencapai tujuan pendidikan nasional. Namun, kualitas pendidikan sering menjadi masalah sentral dan yang sering menjadi sorotan adalah guru atau pendidik, walaupun disadari bahwa berbagai elemen turut mempengaruhi, seperti media pembelajaran, kurikulum, dan siswa (Hasmiah, 2020).

Sehingga, dapat dikatakan bahwa peningkatan kualitas dan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Faktor yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan yakni motivasi guru dalam melakukan pengajaran. Motivasi berasal dari kata'motif' yang berarti sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan(Laka et al., 2020). Namun, saat ini masih banyak guru yang kurang termotivasi dalam melakukan proses belajar mengajar karena lalai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, tidak ada penghargaan yang diberikan kepada guru yang berprestasi, dan mungkin karena pengelolaan penggajian yang tidak efektif, terutama untuk guru non-PNS. Karena itu, berdampak pada kinerja guru yang buruk, seperti kurangnya guru yang hadir selama jam pelajaran. Padahal guru memiliki tugas dalam tanggung untuk memberikan edukasi atau bimbingan kepada muridnya dan pekerjaan guru harus dilakukan secara profesional (Hamid, 2017). Sehingga apabila tidak ada motivasi yang baik dalam bekerja, maka suasana sekolah dan kelas menjadi tidak baik untuk proses pembelajaran. Sebaliknya, jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan menyelesaikan semua tugas dengan cara yang sesuai dengan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan pendidikan. Sekolah SMAN 12 Surabaya, salah satu sekolah di Surabaya yang terus berusaha untuk meningkatkan motivasi guru, baik PNS maupun non-PNS. Untuk meningkatkan motivasi guru baik PNS maupun non-PNS, pengelolaan penggajian yang efektif adalah salah satu komponen yang mempengaruhinya.

Kinerja guru memengaruhi kualitas pembelajaran. Gaji adalah kompensasi untuk pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, dan pegawai kantor, serta manajer lainnya. Gaji adalah imbalan yang diberikan kepada para karyawan di perusahan tersebut. Jadi, gaji juga memiliki arti sebagai balas jasa kepada karyawannya atas pekerjaanya berupa uang (Desi et al., 2018). Gaji biasanya dibayar secara tetap setiap bulan. Jika data penggajian karyawan dikelola dengan baik, penggajian akan dilakukan tepat waktu. Karena gaji sangat penting dalam dunia kerja, pengelolaan data penggajian yang dilakukann dengan baik maka akan lebih mudah bagi bagian bendahara dan tata usaha. Sebaliknya, pekerjaan akan terhambat apabila data penggajian tidak dikelola dengan baik. Dari paparan diatas dapat dihasilkan rumusan penelitian yaitu bagaimana pengelolaan penggajian mempengaruhi guru PNS dan non-PNS di SMAN 12 Surabaya.

METODE

Dalam penelitian ini, kami menggali serta mengkaji secara kritis mengenai pengelolaan penggajian guru di SMAN 12 Surabaya dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian merupakan metode untuk menyelesaikan suatu masalah apa yang kita fokuskan atau mencari jawaban terkait persoalan yang dihadapi secara ilmiah (Harahap, 2020). Melalui penelitian, diperoleh data dan informasi terkait skema dan prosedur pengelolaan gaji guru. Melalui observasi diperoleh jenis data sebagai berikut:

1. Wawancara

   Metode wawancara ini dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab secara langsung terhadap narasumber yang bersangkutan, yakni ibu Iin selaku bendahara di sekolah SMAN 12 Surabaya.
2. Observasi

   Metode observasi dilakukan secara langsung di SMAN 12 Surabaya. Yakni kami mengati waktu pembelajaran berlangsung, yang mana itu adalah tanggung jawab atau tugas utama dari tenaga pendidik.
3. Study Literatur

   Metode ini dilakukan dengan cara kami mencari tambahan data atau penjelasan yang mendukung seperti jurnal terkait materi pengelolaan penggajian.

HASIL

Pengelolaan penggajian lembaga pendidikan di Indonesia bagi tenaga pendidik terdiri dari dua sistem pendanaan, yaitu Biaya Uang Tugas Pembantuan (BUTP) dan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Dengan adanya pengelolaan penggajian, menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi guru dalam melakukan proses pengajaran. Sehingga pengelolaan penggajian harus dilakukan dengan sebaik mungkin. Dalam mengelola gaji, mempunyai indikator agar pengelolaan penggajian kepada tenaga pendidik dikatakan sudah baik, indikator tersebut ialah akuntabilitas. Menurut (Viktoria, 2015) Sekolah harus bertanggung jawab atas kebijakan dan aturan yang telah dibuat kepada pihak yang terkait dengan pendidikan karena akuntabilitas adalah tanggung jawab pihak yang diberi mandat untuk memerintah kepada pihak yang memberi mandat itu. Seperti halnya kebijakan gaji yang diberikan pemerintah kepada sekolah atau tenaga pendidik di SMAN 12 Surabaya harus sesuai dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain indikator akuntabilitas, dalam pengelolaan

penggajian juga berkaitan dengan indikator transparansi. Transparansi adalah suatu prinsip dengan jaminan akses kebebasan masyarakat untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintah (Viktoria, 2015). Hal ini juga ada kaitannya terhadap transparansi dalam pengelolaan penggajian di SMAN 12 Surabaya, yang mana kepala sekolah dan bendahara telah memberikan keterangan atau informasi sekecil apapun mengenai penggajian kepada tenaga pendidik. Kemudian ada indikator akutansi. Akuntansi didefinisikan sebagai laporan atau catatan untuk kepentingan dari berbagai kegiatan, baik ekonomi dan kondisi dari perusahaan atau instansi Pendidikan (Musta'an & Wardani, 2017). Dan di SMAN 12 Surabaya telah memberikan laporan penggajian sebagai bukti bahwa tenaga pendidik telah diberi gaji secara terstruktur agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dari berbagai pihak. Berdasarkan hasil penelitian wawancara yang telah kami lakukan dengan bendahara sekolah SMAN 12 Surabaya bernama Bu Iin (Santoso et al., 2024) bahwa terdapat dua jenis guru yang menerima penggajian yaitu guru yang sudah memiliki Surat Keputusan (SK) Gubernur dan menandakan mereka sudah terdaftar dalam Data Pokok Pendidikan (Dapoedik), dan guru yang belum memiliki SK Gubernur dan menunjukkan status baru serta belum terdaftar dalam Dapoedik. Penggajian guru yang belum memiliki SK Gubernur disesuaikan dengan sistem BUTP yang bersumber dari provinsi, sementara penggajian guru yang sudah memiliki SK Gubernur disesuaikan dengan dana BOS yang bersumber dari pemerintah pusat.

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. Setelah itu, sisa anggaran dapat dialokasikan untuk kebutuhan sekolah lainnya. Dari wawancara kami dengan bendahara sekolah (Santoso et al., 2024) penggajian guru ekstrakurikuler dihitung berdasarkan jumlah jam mengajar dengan tarif per jam tertentu, yang kemudian dikurangi dengan pajak sebesar 10%. Tarif per jamnya berbeda untuk guru baru dan guru yang sudah lama mengajar, dan juga berbeda tergantung pada kebijakan UMK (Upah Minimum Kota) yang ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat. "Misalnya, jika UMK Surabaya adalah 4.725.479, maka guru tersebut upah seharga UMK yang ada di kota tersebut, jika ada guru yang mengajar 30 Jam maka 24 jamnya di bayar sesuai UMK dan 6 jam sisanya akan di bayar perjamnya" ujar dari bendahara sekolah. Untuk penggajian ini dilakukan secara Transparansi yang dilakukan secara terbuka yang dilakukan oleh bendahara kepada guru atau tenaga pendidik terkait penggajian mereka, sosialisasi ini dilakukan agar tidak adanya kesalahfahaman yang terjadi, dan terdapat laporan

penggajian berserta tanda tangan kepala sekolah agar bisa mencerminkan transparansi dalam pengelolaan keuangan sekolah (Yanti, 2021). Ini menunjukkan komitmen sekolah untuk menjaga kejujuran dan integritas dalam pengelolaan dana sekolah, serta keterlibatan langsung kepala sekolah dalam proses tersebut. Penggajian tersebut juga di lakukan secara mandiri ke rekening guru atau tenaga pendidik. Namun demikian, juga ada pantauan dan tanggung jawab kepala sekolah atas pembuatan dan penandatanganan laporan penggajian, yang kemudian diberikan kepada pihak terkait seperti guru yang bersangkutan dan pemerintah sesuai dengan anggaran yang telah disepakati. Laporan ini mencakup rincian anggaran penggajian dalam satu tahun serta transaksi melalui rekening pribadi yang menjadi bukti transfer, dengan bantuan dari bendahara sekolah. Ini mencerminkan komitmen kepala sekolah dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan sekolah.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri yang terarah serta tertuju pada untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Motivasi akan memberikan efek positif terhadap tenaga pendidik dengan rasa semangat serta partisipasinya dalam menentukan tujuan. Sikap akan berpengaruh untuk memperkuat motivasi dalam menjalankan tugasnya yang maksimal. Tenaga pendidik harus memiliki sikap proaktif dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang meliputi kesiapan untuk menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan atau atasan. Ini penting karena mereka berada di bawah otoritas dan arahan pimpinan. Dalam menjalankan tugasnya, tenaga pendidik diharapkan untuk melakukan pengajaran di ruang kelas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dari observasi yang telah kita lakukan pada senin 26 februari 2024 di SMAN 12 Surabaya. Kami dengan bendahara sekolah melihat bahwa setiap guru memiliki jadwal pengajaran yang sudah diatur dengan waktu yang spesifik, sehingga mereka harus mematuhi jadwal tersebut dan mengajar sesuai dengan jam yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kedisiplinan dalam mengikuti jadwal pengajaran adalah hal yang penting bagi tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif.

Di suatu sekolah, Pendidikan tidak ada kenaikan gaji, dikarenakan gaji guru PNS tergantung golongan, Namun terkait dengan tenaga pendidik yang berprestasi seperti guru yang ikut lomba dan guru tersebut berprestasi akan diberi penghargaan secara pribadi oleh kepala sekolah, dan hal tersebut dilakukan agar menjadi dorongan motivasi tambahan bagi guru untuk terus berprestasi dan berkontribusi secara positif dalam lingkungan pendidikan. Namun demikian ada kenaikan jabatan dari guru biasa menjadi WAKA atau Wakil kepala sekolah, tapi hal tersebut di pilih hasil musyawarah kepala sekolah dan guru. Di lembaga

sekolah, terkait penambahan tanggung jawab kepada guru-guru yang sebagian besar tidak disambut dengan antusiasme yang tinggi. Meskipun demikian, mereka merasa harus menerima dan menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, karena merupakan bagian dari tugas yang harus diemban dengan penuh Amanah.Selain itu, proses penentuan siapa yang akan mengemban amanah tambahan biasanya melalui musyawarah dan pemilihan oleh para guru. Meskipun ada beberapa posisi atau tugas tambahan yang terdapat dalam sekolah, seperti Wakil Kepala Bidang Kesiswaan atau Kurikulum, tetapi tambahan ini seringkali dianggap sebagai bagian dari tugas yang sudah menjadi tanggung jawab pokok dari posisi tersebut. Jadi, harapan untuk mendapatkan tambahan gaji dari posisi atau tanggung jawab tambahan tersebut cenderung rendah.

Table 1. Indikator pengelolaan penggajian tenaga Pendidikan yang bisa mempengaruhi motivasi dalam menjalankan tanggung jawab.

Fokus Penelitian	Indikator	Keterangan	Informan
Pengelolaan Penggajian Tenaga pendidik	Akuntansi	• Terdapat dua system terkait biaya sekolah yakni BUPT dan juga BOS • Penambahan gaji terhadap guru ektrakurikuler, tetapi nanti juga akan ada potongan 10 persen. • Gaji guru honorer tergantung UMK tempat mengajar.	Bendahara
	Transparansi	• Kepala sekolah melakukan sosialisai terhadap tenaga pendidik terkait penggajian di SMAN 12 Surabaya melalui bendahara. • Laporan BPUPT melalui rekening tenaga pendidik masing-maing.	Bendahara
	Akuntabilitas	• Kepala sekolah bertanggung jawab dengan membuat laporan penggajian yang dibantu oleh bendahara. • Kepala sekolah menanda- tangani dari tiap tenaga pendidik untuk memberikan laporan kepada pemerintah sesuai dengan anggrannya.	Bendahara
Meningkatkan Motivasi Tenaga Pendidik	Tanggung Jawab	• Tenaga pendidik baik yang menjabat atau tidak, tugas utama dari mereka adalah bertanggung jawab sebagai pengajar terhadap para siswa.	Bendahara

	Prestasi Kerja	• Bagi guru berprestasi atau menang lomba biasanya akan mendaptkan reward dari kepala sekolah guna menambahkan motivasi mereka.	Bendahara
	Pekerjaan yang menantang	• Biasanya tenaga pendidik memiliki tugas tambahan dari atasan, misalanya sebagai bendahara. Tetapi kalau menjadi WAKA itu pilihan dari semua tenaga Pendidikan. • Jika ada pekerjaan tambahan biasanya ada bonusnya juga, tetapi kalau WAKA itu sudah ada dari pemerintah, sedangkan kalau tugas tambahan dari atasan juga mendapatkan bonus tetapi tidak banyak.	Bendahara

PEMBAHASAN

Pengelolaan keuangan adalah sumber daya yang diterima yang akan dipergunakan untuk penyelenggaraan pendidikan (Nurhasanah et al., 2022). Jadi bagaimana proses tata Kelola dalam proses pengelolaan. Dalam penyelenggaraan suatu pendidikan, keuangan itu sangat penting yang mampu menumbuhkan potensi peningkatan institusi dalm kajian pengeloaan Pendidikan. (Nurhasanah et al., 2022) menjelaskan bahwa tugas sebagai seorang pengelola ada 3 fase, yakni:

1. Financial Planning: Financial planning adalah mengatur atau mengkordinatori seluruh sumber daya yang ada yang sesuai dengan sasaran.
2. Implementation: Perencanaa yang dibuat untuk mencapai tujuan.
3. Evaluation: Proses mengevaluasi terhadap apa yang sudah terjadi dari perencanaan yang kita buat.

(Damayanti et al., 2023) Alur usulan aplikasi pengelolaan keuangan dan penggajian guru dan staf sekolah berbasis Web adalah sebagai berikut:

1. Sistem mampu melakukan pengolahan dan pengelolaan data dari user/pengguna, golongan, jabatan, pegawai, dana masuk, dana keluar, absensi, gaji dengan cepat, mudah dan dapat diakses oleh pengelola system tersebut.

2. Sistem memberikan data user/pengguna, golongan, jabatan, pegawai, dana masuk, dana keluar, absensi, gaji dan laporan secara realtime.
3. Kepala Sekolah dapat mengakses sistem secara penuh pada aplikasi sesuai dengan hal level yang telah diberikan.

Siswa akan memberikan penilaian terhadap kinerja guru selama proses pembelajaran yang telah dilakukan selama guru tersebut, pimpinanan atau kepala sekolah dapat melihat laporan penggajian dan hasil penilaian kinerja pegawai secara *online* melalui website (Damayanti & Nirmalasari, 2019). Dalam sistem penggajian melalui website atau teknologi yang lain, bendahara dan kepala sekolah akan terlibat untuk menangani terkait system pengelolaan penggajian, bendahara dan kepala sekolah akan membuat laporan dari penggajian secara detail (Prihati & Fauziah, 2020).

Di Lembaga Pendidikan, pengelolaan penggajian dapat mempengaruhi motivasi guru. Motivasi dapat didefinisikan sebagai usaha yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu karena mereka ingin mencapai tujuan tertentu atau merasa puas dengan pekerjaan mereka (Simarmata, 2014). Sedangkan menurut (Rivai, 2021) Motivasi adalah kegiatan yang menghasilkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Karena pimpinan harus bekerja sama dengan dan melalui orang lain, motivasi ini sangat penting bagi mereka. Pemimpin harus memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar mereka dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah upaya yang mendorong sesorang dalam melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi, didalam motivasi seorang atasan juga harus memberikan perhatian terhadap perilaku anggotanya agar mereka secara semangat dalam bekerja.

Sesuatu yang dapat membuat seorang guru untuk melakukan serta menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan sebagai pendidik di sekolah untuk mencapai tujuan tertentu disebut dengan motivasi kerja guru(Lukman et al., 2023). Sangat penting untuk meningkatkan motivasi guru karena motivasi berfungsi sebagai daya dorong yang mendorong mereka untuk mengerahkan semua upaya mereka untuk mengajar. Selain itu, meningkatkan motivasi kerja guru juga dapat menghasilkan peningkatan kinerja guru yang dimaksud dengan kinerja adalah pencapaian yang telah dicapai, seperti prestasi kerja, atau kemampuan yang dimiliki.

Beberapa hal yang dapat memengaruhi motivasi guru untuk bekerja, seperti dorongan untuk bekerja, tanggung jawab atas tugas, pekerjaan yang menantang atau di luar bidangnya,

dan penghargaan untuk pekerjaan dan pengelolaan penggajian yang baik serta kinerja guru dapat dilihat dari tugas utamanya, seperti menciptakan program pengajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, menjadi guru yang berprestasi dan lain sebagainya. Seperti halnya di SMA 12 Surabaya. Melakukan pengelolaan penggajian yang efektif oleh bendahara dapat meningkatkan motivasi guru SMA 12 Surabaya. Di sekolah ini, juga telah diterapkan untuk memberikan bonus atau apresiasi kepada guru yang berprestasi dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan penggajian yang baik, bersama dengan beberapa faktor lainnya, mempengaruhi motivasi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka serta dalam pengelolaan penggajian di SMAN 12 Surabaya menggunakan indikator akutansi, akuntabilitas dan transparansi agar dapat mengelola gaji untuk tenaga pendidik dengan baik. Berdasarkan fakta di lapangan, yang merupakan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah didapatkan mendukung penelitian yang dilakukan okeh tomi viktoria dalam jurnalnya yang berjudul Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana pendidikan di SMK Muhammadiyah Prambanana. Dalam isi jurnalnya dia melakukan observasi dengan mewawancarai pihak yang terlibat, kemudian dihasilkan bahwa SMK Muhammadiyah Prambanan sudah cukup dalam melaksanakan kebijakan yang transparan dan melaksanakn kebijakan yang akuntanbel. Prinsip transparansi dan prinsip akuntabilitas yang sudah dijalankan dengan baik. Begitupun dengan penelitian kami lakukan, sehingga penelitian kami bisa untuk melengkapi penelitian ini (Viktoria, 2015).

KESIMPULAN

Terbukti bahwasannya pengelolaan penggajian yang baik dapat memengaruhi motivasi guru di SMAN 12 Surabaya. Keseluruhan proses pengelolaan penggajian dilakukan secara sistematis dan terstruktur sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Pengelolaan penggajian di SMAN 12 Surabaya dilakukan oleh pemerintah dan sekolah. Dalam pengelolaan penggajian tenaga pendidik di lembaga pendidikan di Indonesia, terdapat dua sistem pendanaan yang utama: Biaya Uang Tugas Pembantuan (BUTP) dan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Penetapan penggajian bergantung pada status kepegawaian, dengan guru yang memiliki Surat Keputusan (SK) Gubernur memperoleh penggajian dari dana BOS, sementara guru tanpa SK Gubernur menerima dari BUTP. Transparansi dan keterlibatan kepala sekolah dalam proses penggajian menegaskan komitmen terhadap integritas dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan sekolah. Pengelolaan keuangan dalam lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi guru. Dari

perspektif motivasi kerja guru, penghargaan atas prestasi dan pengelolaan penggajian yang efektif menjadi faktor utama. Di samping itu, kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta partisipasi dalam proses pengambilan keputusan seperti pemilihan jabatan tambahan, juga berpengaruh pada motivasi kerja.

Implementasi sistem pengelolaan penggajian berbasis web dapat mempercepat dan mempermudah akses serta pengelolaan data terkait gaji dan laporan kinerja pegawai secara real-time. Sistem ini juga memberikan ruang bagi kepala sekolah untuk berperan penuh sesuai dengan wewenang yang diberikan. Penilaian kinerja oleh siswa menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan penggajian, memungkinkan pimpinan sekolah untuk memberikan penghargaan dan apresiasi sesuai dengan kinerja guru. Meskipun tantangan dalam penambahan tanggung jawab tambahan dapat menurunkan antusiasme, transparansi dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi guru. Komunikasi yang terbuka antara pihak sekolah dan guru, serta penerapan sistem pengelolaan keuangan yang efektif, menjadi kunci untuk memastikan motivasi kerja yang tinggi dan kinerja guru yang optimal dalam mencapai tujuan pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

Damayanti, I., Pratama, S., Rosyadi, M. D., Informasi, F. T., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., Banjarmasin, B., Informasi, F. T., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., Banjarmasin, B., Informasi, F. T., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., & Banjarmasin, B. (2023). *Aplikasi pengelolaan keuangan dan penggajian guru dan staf sekolah berbasis web pada Taman Kanak-Kanak Islam Al-Ikhwan dan penggajian guru dan staf sekolah pada*. *1*(3), 125–131.

Damayanti, & Nirmalasari, N. (2019). Sistem informasi manajemen penggajian dan penilaian kinerja pegawai pada SMK Taman Siswa Lampung. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer (JTIIK)*, *6*(4), 389–396. https://doi.org/10.25126/jtiik.201961003

Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus besar Bahasa Indonesia* (4th ed.). PT Gramedia Pustaka Utama.

Desi, Sagala, E., & Elidawati. (2018). Analisis PPH 21 terhadap gaji karyawan pada PT. Kencana Utama Sejati. *Jurnal Bisnis Kolega*, *4*(2), 55–63.

Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, *17*(2), 274–285. https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i2.26

Harahap, N. (2020). *Penelitian kualitatif*. Wal Ahri Publishing.

Hasmiah. (2020). Dampak sertifikasi terhadap peningkatan kualitas mengajar guru di SD Negeri Kompleks IKIP Kota Makassar. *JEKPEND: Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, *3*(1), 37–43. https://doi.org/10.26858/jekpend.v3i1.12003

Laka, B. M., Burdam, J., & Kafiar, E. (2020). Role of parents in improving geography learning motivation in Immanuel Agung Samofa High School. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(2), 69–

74. https://doi.org/10.47492/jip.v1i2.51

Lukman, S., Wondal, R., & Mahmud, N. (2023). Hubungan motivasi dengan tingkat produktivitas kerja guru di gugus Ternate Tengah. *Jurnal Ilmiah Cahaya Paud*, *5*(1), 1–9. https://doi.org/10.33387/cahayapd.v5i1.5889

Mangkunegara, A. prabu. (2017). *Evaluasi kinerja SDM* (Redaksi Refika (ed.); 8th ed.). PT Refika Aditama.

Musta'an, & Wardani, H. K. (2017). Akuntansi ditinjau dari kacamata syariah dan ekonomi islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *3*(03), 181–185. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v3i03.130 1.

Nurhasanah, Miranti, W., & Wulandari, R. (2022). Pengelolaan keuangan lembaga kelompok bermain Kb Amalia. *JIMR : Journal Of International Multidisciplinary Research*, 58–67.

Prihati, T., & Fauziah, S. (2020). Implementasi motode rapid application development (RAD)pada sistem informasi penggajian guru honor. *JUTIM (Jurnal Teknik Informatika Musirawas)*, *5*(1), 25–34. https://doi.org/10.32767/jutim.v5i1.782

Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, ratna sari. (2022). Pengertian pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*(1980), 1349–1358.

Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 11–22. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715/5411

Santoso, nabila dwi wahyu, Maulana, mokhammad nizar, & Bikhubbillah, M. A. (2024). *Transkrip wawancara dengan bendahara SMAN 12 Surabaya* (p. 4).

Simarmata, R. H. (2014). Upaya peningkatan motivasi kerja guru sekolah dasar. *Bahana Manajemen Pendidikan*, *2*(1), 654–831.

Viktoria, T. (2015). Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana pendidikan di SMK Muhammadiyah Prambanan. *E-Journal Jurusan Pendidikan Teknik Mekatronika*, *4*(4), 284–290. https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/mekatronika/article/view/2704

Wandi, Z. N., & Nurhafizah, N. (2019). Etika profesi guru pendidikan anak usia dini. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, *3*(4), 33–41. https://doi.org/10.33578/pjr.v3i4.7453

Yanti, N. L. T. (2021). Penerapan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan dana bos di SMPN 3 SukaAwati dalam program RKAS. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 139–151.