

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi bagian penting untuk pengembangan potensi diri maupun organisasi di era sekarang. SDM menjadi salah satu faktor untuk menentukan lancarnya suatu kegiatan dalam organisasi, serta kemajuan organisasi juga ditentukan oleh kualitas manusianya. Setiap organisasi perlu melakukan pengawasan dan memiliki aturan yang jelas mengenai kepegawaian didalamnya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Dalam mencapai keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal, tidak jarang sebuah organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja dari pegawainya, termasuk dalam bidang pendidikan. Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa. Pendidikan memiliki peran strategis sebagai fondasi pembangunan sumber daya manusia berkualitas yang esensial bagi kemajuan bangsa Indonesia dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan ekonomi (Arief, 2021).

Secara filosofis, pendidikan merupakan proses transfer pengetahuan dan juga upaya sadar untuk memanusiakan manusia dan mengembangkan potensi individu agar mampu menghadapi tantangan zaman. Di Indonesia, hal ini sesuai dengan aturan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menegaskan pendidikan nasional diarahkan untuk menumbuhkan kemampuan peserta didik agar menjadi pribadi yang beriman, bertaqwa, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta memiliki sikap demokratis dan rasa tanggung jawab sebagai warga negara.

Untuk dapat menghentikan kemiskinan dan memperbaiki kualitas SDM, hal penting yang dapat dilakukan yaitu dengan investasi pada sektor pendidikan. Pendidikan berperan sebagai motor penggerak mobilitas sosial dan transformasi ekonomi. Menurut Mulyasa (2022), kualitas pendidikan suatu bangsa sangat menentukan daya saing bangsa tersebut di kancah

internasional. Tanpa sistem pendidikan yang kuat, sebuah negara akan sulit beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika global yang semakin kompleks. Meskipun teknologi informasi telah berkembang pesat dan menyediakan akses informasi yang melimpah, peran guru tetap tidak tergantikan.

Tugas guru bukan sekedar sebagai pengajar, melainkan juga sebagai fasilitator, motivator, dan teladan karakter bagi peserta didik. Syarifuddin (2020) menegaskan bahwa guru berperan sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan sekolah. Secanggih apa pun kurikulum yang diterapkan, keberhasilannya sangat bergantung pada kompetensi dan dedikasi guru dalam mengimplementasikannya di kelas. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kapabilitas tenaga pendidik, di mana guru memegang peranan sentral dalam mengoptimalkan proses pembelajaran serta membentuk kualitas peserta didik (Pitriyani et al., 2022).

Kebutuhan mendesak akan pendidikan berkualitas tinggi dan peran sentral guru dalam pendidikan masyarakat sering kali terhambat oleh distribusi manfaat sosial yang tidak merata bagi tenaga pendidik. Mustahil mengharapkan guru untuk secara optimal memenuhi peran strategis mereka sebagai garda terdepan pendidikan jika kebutuhan dasar mereka dan keamanan status profesional mereka tidak terjamin secara memadai. Fenomena ketidakamanan kerja, yang dapat termanifestasi dalam ketidakpastian pendapatan, adalah contoh dari aspek kritis yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja guru (Fauziah & Nuraeni, 2025).

Robbins dan Judge (2022) menggambarkan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap baik yang muncul secara alami pada seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, rasa puas dapat muncul dari hasil evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan yang dilakukan. Definisi ini menegaskan bahwa kepuasan kerja bukan hanya perasaan yang muncul sementara, melainkan sebuah sikap yang terbentuk melalui proses penilaian kognitif yang mendalam terhadap lingkungan kerja. Sementara

itu, Luthans (2021) memberikan perspektif yang lebih afektif dengan menjelaskan kepuasan kerja adalah emosi positif yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Kedua definisi ini saling melengkapi dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja menggambarkan tingkat kesesuaian antara harapan individu dengan situasi nyata yang diterimanya di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja pada guru merupakan sesuatu yang tidak dapat dilihat hanya menggunakan satu sisi, tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial saja. Spector (1997) menjabarkan terdapat sembilan dimensi dari kepuasan kerja yaitu gaji, promosi jabatan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Profesi guru memiliki nilai dan bentuk implementasi yang berbeda dengan profesi lainnya.

Selanjutnya pada penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyani et.al (2021) kepuasan kerja guru di Indonesia dipengaruhi juga oleh persepsi terhadap keadilan organisasi (*organizational justice*) yang meliputi tiga komponen utama yaitu keadilan distributif (keadilan dalam pembagian hasil), keadilan prosedural (keadilan dalam mengambil keputusan), dan keadilan interaksional (keadilan dalam perlakuan interpersonal). Keterlambatan dalam pembayaran gaji ataupun tunjangan dapat memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja.

Herzberg (1959) melalui teori dua faktor (*two factor theory*) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan antara faktor Hygiene dan faktor motivator dalam kepuasan kerja. Faktor Hygiene terdiri dari gaji, situasi kerja, hubungan kerja antar pribadi, dan keamanan kerja. Sedangkan faktor Motivator terdiri dari pencapaian, validasi, pekerjaan itu sendiri, dan kewajiban pekerjaan. Berdasarkan kerangka teori ini ketidakpastian pendapatan termasuk dalam faktor Hygiene dan apabila tidak terpenuhi akan menghasilkan ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Guru, sebagai komponen utama sektor pendidikan, menjadi penentu mutu pendidikan melalui kinerja profesionalnya yang optimal (Aswad et al., 2024), sehingga kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka krusial untuk

mendukung pencapaian tujuan nasional tersebut. Rendahnya tingkat tunjangan sosial berisiko melemahkan motivasi kerja dan menghambat proses transformasi yang diinginkan dalam kualitas sumber daya manusia. Kesejahteraan guru yang mencakup aspek finansial maupun non-finansial, memegang peranan krusial dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan nasional (Wati & Sugiarti, 2024).

Untuk mengatasi tantangan ini, pemerintah Indonesia memulai program "Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja" (PPPK). Program ini merupakan langkah konkret untuk memberikan pengakuan hukum dan pendapatan yang lebih tinggi bagi guru tanpa sertifikasi ASN (guru kehormatan). Reformasi sistem kepegawaian melalui pengangkatan PPPK merupakan transformasi besar dalam birokrasi di Indonesia. Sebelumnya kepegawaian di Indonesia didominasi oleh sistem PNS yang memiliki sifat karir seumur hidup. Dalam model sistem ini memiliki keunggulan dalam stabilitas dan loyalitas pegawai, namun juga terdapat kritik yang menekankan pada ketidakefisien dan kurang fleksibel dalam menghadapi kebutuhan organisasi (Prasojo & Kurniawan 2018).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang lalu diperbarui dengan UU Nomor 20 Tahun 2023, memperkenalkan PPPK sebagai bagian alternatif model kepegawaian yang lebih fleksibel. PPPK memiliki model yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang memerlukan tenaga profesional tanpa harus memberikan status kepegawaian permanen. dalam keperluan dunia pendidikan kebijakan ini diperuntukan untuk mengatasi permasalahan tenaga honorer yang telah mengabdikan selama beberapa tahun namun masih belum memiliki kepastian status dan kesejahteraan yang layak. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen PPPK diatur secara rinci tentang pengadaan, pengangkatan, penggajian, dan pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK. Berdasarkan adanya pengaturan ini, PPPK berhak atas gaji dan tunjangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Program ini bertujuan menjadi solusi strategis untuk menyelaraskan

persyaratan profesionalisme guru dengan tunjangan sosial situasi yang telah lama menghantui sistem pendidikan nasional. Hal ini diperkuat dengan adanya UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta PP No. 49 Tahun 2018, bahwasannya PPPK merupakan bagian integral dari ASN dengan kesejahteraan yang dijamin negara. Di Bojonegoro, status guru honorer telah dihapus dan digantikan oleh status Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai implementasi dari mandat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Kebijakan ini bukan inisiatif daerah, melainkan sebuah araha nasional yang secara resmi menghapuskan istilah "tenaga honorer" di seluruh instansi pemerintah.

UU ini secara resmi menghapus status tenaga honorer. Pasal 65 ayat (1) UU ASN melarang pejabat pembina kepegawaian untuk mengangkat pegawai non-ASN (honorer) untuk mengisi jabatan ASN. Sejak saat itu, sistem kepegawaian negara hanya menga.kui dua jenis ASN: Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK. Pasal 66 UU ASN memberikan batas waktu bagi seluruh instansi pemerintah untuk mengatasi masalah penataan tenaga honorer maksimal pada Desember 2024. Setelah tenggat waktu tersebut, tidak boleh ada lagi perekrutan tenaga honorer baru di luar skema ASN. Meskipun kebijakan PPPK bertujuan memberikan stabilitas kepegawaian bagi guru honorer, terdapat perbedaan mendasar dengan guru ASN di mana PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu yang dapat diperpanjang sesuai evaluasi kinerja hingga maksimal 5 tahun untuk jabatan tertentu, sedangkan PNS bersifat permanen hingga batas usia pensiun dengan hak pensiun penuh, sehingga berpotensi menimbulkan persepsi ketidakpastian pendapatan dan pekerjaan di kalangan guru PPPK (Juliani, 2021). Perbedaan ini, khususnya terkait jaminan pensiun dan keamanan kerja (Putra, 2025). Namun meskipun demikian dalam implementasinya di berbagai daerah mengalami berbagai tantangan, terutama terkait kapasitas fiskal pemerintah daerah.

Dalam laporan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN,

2023), terdapat kesenjangan dalam jumlah guru yang diangkat dan kebutuhan guru diberbagai daerah berbeda. Situasi ini menciptakan adanya dilema kebijakan yang mempertimbangkan komitmen dalam menghapuskan tenaga honorer dan kenyataan pada keterbatasan anggaran daerah. Sehingga terdapat fenomena lain yaitu meskipun secara normatif guru PPPK dijamin kesejahteraanya namun realitas dilapangan menunjukkan terdapat variasi yang berbeda di setiap daerah.

Menjadi guru PPPK seharusnya menjadi jalan keluar bagi kesejahteraan tenaga pendidik, namun realitanya, banyak dari mereka justru terjebak dalam ketidakpastian finansial yang berulang. Masalah keterlambatan gaji dan tunjangan bukanlah sekadar isu teknis, melainkan fenomena sistemik yang terus terjadi pada guru di berbagai daerah di Indonesia. Terdapat pola yang terus berulang dari tahun- ketahun di berbagai daerah di Indonesia Menteri Keuangan Sri Mulyani sempat menyoroti masalah ini dalam Rapat Kerja bersama Komisi XI DPR RI, di mana ia mengungkapkan bahwa persoalan administrasi serta verifikasi di tingkat pemerintah daerah kerap menghambat penyaluran dana. Menurutnya, meskipun transfer dari APBN ke APBD sudah dilakukan, hambatan birokrasi di daerah sering kali membuat dana tersebut tidak langsung dimanfaatkan untuk membayar hak PPPK, sehingga membutuhkan intervensi dari Kementerian Dalam Negeri (CNN Indonesia, 2023).

Selanjutnya keterlambatan yang terjadi adalah tertundanya Tunjangan Profesi Guru (TPG). Di Kabupaten Buleleng, Bali, misalnya, para guru PPPK harus menunggu penetapan APBD Perubahan untuk pencairan TPG dan Tamsil triwulan IV akibat kekurangan alokasi anggaran, sementara Gaji ke-13 mereka tertahan karena penyesuaian regulasi pemotongan pajak (RRI.co.id, 2025). Kendala serupa dialami oleh guru PPPK di Kabupaten Jombang, Jawa Timur, yang belum menerima TPG karena SK pemetaan belum turun serta proses validasi Info GTK terkendala ketidaksesuaian jam mengajar (Radar Jombang, 2024).

Persoalan validitas data dan pembengkakan pagu anggaran juga memicu keterlambatan TPG bagi guru agama Katolik di Kabupaten Flores Timur, NTT, di mana pencairan yang dijadwalkan awal tahun terpaksa diundur berbulan-bulan hingga Kementerian Agama harus mengajukan anggaran tambahan ke Kementerian Keuangan (Kompas.com, 2026).

Selain TPG, komponen penopang kesejahteraan lain seperti Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan tunjangan keluarga juga kerap mengalami penundaan. Di Kabupaten Bekasi, ribuan PPPK yang baru dilantik harus menghadapi kenyataan bahwa gaji dan TPP mereka tertahan selama satu hingga dua bulan akibat kelambatan administrasi dinas (Pikiran Rakyat, 2025). Masalah serupa terjadi di Sulawesi Tengah, di mana pembayaran gaji dan tunjangan keluarga bagi pegawai PPPK di beberapa wilayah tertunda berbulan-bulan karena data dari Dinas Pendidikan ke BPKAD belum lengkap (Tribunpalu.com, 2023). Di Kota Parepare, Sulawesi Selatan, bahkan terdapat guru PPPK paruh waktu yang belum menerima gaji selama empat bulan akibat transisi pendanaan dari dana BOS, ditambah dengan minimnya transparansi informasi dari instansi terkait yang membuat para guru merasa terkatung-katung (CNN Indonesia, 2026). Di sisi lain, bagi daerah yang pembayarannya sudah mulai lancar seperti Kota Jambi, hak-hak dasar seperti tunjangan keluarga, tunjangan fungsional, hingga jaminan kesehatan tetap disamakan dengan PNS (BKPSDMD Kota Jambi, 2024).

Fenomena keterlambatan pembayaran hak pegawai juga terjadi di Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur. Sebanyak 1.935 PPPK angkatan 2023 mengeluhkan belum diterimanya gaji pokok hingga awal Juli 2024, meskipun Surat Keputusan pengangkatan telah terbit (Radar Lamongan, 2024). Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Bojonegoro mengklaim bahwa administrasi di bagiannya berjalan lancar dan menduga bahwa permasalahan utama terletak pada proses verifikasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) (Radar Lamongan, 2024).

Menanggapi hal tersebut, Komisi C DPRD Bojonegoro menyoroti bahwa keterlambatan ini tidak wajar dan bukan kali pertama terjadi, mengingat anggaran gaji PPPK telah dialokasikan dalam APBD 2024 (Radar Bojonegoro, 2024). Sekretaris Komisi C, Ahmad Supriyanto, secara tegas menyatakan bahwa keterlambatan gaji tersebut tidak wajar dan mendesak agar hak para pegawai segera direalisasikan (Radar Bojonegoro, 2024).

Memasuki pertengahan Agustus 2024, Kepala BPKAD Bojonegoro, Luluk Alifah, menjelaskan bahwa pembayaran gaji untuk bulan Juli dan Agustus telah dicairkan secara bertahap, namun gaji bulan Juni masih tertahan karena masih dalam proses verifikasi di Kementerian Keuangan (Radar Bojonegoro, 2024). Berdasarkan data APBD Bojonegoro tahun 2024, anggaran untuk gaji pokok PPPK sendiri tercatat sebesar Rp419,5 miliar (Radar Bojonegoro, 2024). Namun, seorang PPPK bernama Arif Ida Rifai mengaku bahwa hingga pertengahan Agustus, gaji untuk bulan Juni belum juga diterima oleh rekan-rekannya, sehingga menimbulkan keresahan, terutama bagi guru yang berasal dari luar daerah (Radar Bojonegoro, 2024).

Selain permasalahan pada gaji pokok, keterlambatan juga terjadi pada komponen Tunjangan Profesi Guru (TPG) bagi PPPK Pendidikan Agama Islam (PAI) di Kabupaten Bojonegoro. Memasuki tahun 2026, tunjangan tersebut hingga bulan Juli belum dapat dicairkan karena anggaran yang tersedia di Kementerian Agama hanya cukup untuk membayar kewajiban hingga Maret 2026 (blokBojonegoro.com, 2026).

Pelaksana Tugas Kepala Subbagian Tata Usaha Kemenag Bojonegoro, H. Moh. Sholihul Hadi, mengungkapkan bahwa kendala utama yang menyebabkan kekurangan anggaran adalah bertambahnya jumlah guru PAI yang lulus pada tahun 2026, sementara anggaran tahun tersebut telah disusun pada tahun 2025 sehingga penambahan kebutuhan tersebut belum terakomodasi dalam perencanaan (SuaraBojonegoro.com, 2026). Untuk menutupi kekurangan tersebut,

Kemenag bersama Kantor Wilayah Kemenag Jawa Timur telah mengajukan usulan tambahan anggaran sebesar sekitar Rp27 miliar kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Islam dan Kementerian Keuangan (Tribunjatim.com, 2026). Namun, hingga Juli 2026 proses pembahasan tambahan anggaran tersebut masih berlangsung sehingga hak guru belum dapat dibayarkan (Tribunjatim.com, 2026).

Persepsi merupakan proses kognitif fundamental yang menentukan bagaimana individu memahami, menginterpretasikan, dan memberi makna terhadap realitas di sekitarnya. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan persepsi sebagai proses ketika seseorang mengorganisasikan dan menggambarkan kesan sensoris yang diterimanya untuk memberi makna terhadap lingkungannya. Dalam definisi ini terkandung tiga elemen kunci, yaitu pengorganisasian stimulus yang masuk, proses interpretasi terhadap stimulus tersebut, dan pemberian makna sebagai produk akhir dari keseluruhan proses. Sebuah premis penting yang ditekankan oleh Robbins dan Judge (2022) adalah bahwa perilaku individu lebih didasarkan pada persepsinya tentang realitas, bukan pada realitas objektif itu sendiri. Konsekuensinya, dua individu yang dihadapkan pada stimulus yang identik dapat menghasilkan interpretasi dan respons yang sangat berbeda, semata-mata karena perbedaan dalam proses perseptual masing-masing.

Namun, implementasi kebijakan ini menghadapi tantangan besar dalam hal konsistensi penggajian. Meskipun Perpres No. 98 Tahun 2020 telah menetapkan standar gaji dan tunjangan yang layak, realitas di lapangan menunjukkan adanya kerentanan fiskal. Berdasarkan UU No. 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (HKPD), pemerintah daerah dibatasi oleh aturan belanja pegawai maksimal 30% dari APBD. Keterbatasan ruang fiskal inilah yang sering kali memicu hambatan dalam penyaluran hak-hak finansial guru di daerah.

Fenomena ketidakpastian ini semakin dipertegas oleh laporan nasional yang menunjukkan bahwa sebanyak 78 Pemerintah Daerah (Pemda) menyatakan ketidaksanggupan dalam membayarkan gaji guru

PPPK, yang memicu Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah untuk melakukan intervensi melalui relaksasi dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan (BOSP) di tahun 2026 (Yanwardhana, 2026). Masalah fiskal di tingkat pusat tersebut beresonansi secara nyata di tingkat daerah, termasuk di lokasi penelitian. Hal ini sesuai dengan yang terjadi di Kabupaten Bojonegoro, di mana ribuan ASN dan guru PPPK dilaporkan sempat mengalami keterlambatan penerimaan gaji yang disebabkan oleh kendala administratif dan penyesuaian regulasi di awal tahun anggaran (SuaraBanyuurip, 2024).

Sebagai contoh lain masalah fiskal ini juga berkaitan secara nyata di tingkat regional Jawa Timur, di mana berbagai daerah melaporkan kendala serupa. Sebagai contoh, di Kabupaten Bangkalan, sebanyak 275 guru PPPK dilaporkan belum menerima gaji selama berbulan-bulan akibat kendala penganggaran yang belum tuntas (Radar Madura, 2024). Meskipun keterlambatan tersebut bersifat teknis, kejadian yang berulang ini secara langsung mengonstruksi persepsi ketidakpastian pendapatan di benak para guru. Ketidakpastian mengenai kapan dan bagaimana hak finansial mereka dipenuhi menciptakan kerentanan psikologis, karena para pendidik tidak lagi hanya berfokus pada kualitas pengajaran, melainkan juga dihantui oleh fluktuasi pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari.

Menurut data BPS Jawa Timur (2024), provinsi Jawa Timur memiliki jumlah guru terbanyak kedua setelah Jawa barat, dengan jumlah guru honorer dan PPPK yang signifikan. Selain itu kondisi geografis yang luasa dengan 38 kabupaten atau kota menciptakan tantangan tersendiri dalam pengelolaan dan pemerataan kesejahteraan guru. Kabupaten Bojonegoro, sebagai salah satu kabupaten dengan jumlah guru yang cukup besar memperlihatkan dinamika ini pada tingkat lokal.

Menurut Sutrisno (2017), kata “kepuasan” mencerminkan sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan pandangan yang positif terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan. Karyawan yang merasa puas

cenderung berkinerja baik, terlibat secara aktif, dan lebih produktif dibandingkan mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Di sisi lain, karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung tidak mencapai kepuasan psikologis dan bisa mengembangkan sikap atau perilaku negatif, yang pada akhirnya dapat memicu rasa frustrasi. Penjelasan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohyi (2022) yang menjelaskan bahwa seorang karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan usaha yang dilakukannya, ia cenderung tidak puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitasnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryadarma et al. (2019) melalui studi komparatifnya yang membandingkan kondisi guru di Indonesia dengan negara-negara asia tenggara lainnya. Temuan dalam penelitiannya adalah bahwa meskipun indonesia telah melakukan berbagai perubahan kebijakan guru, termasuk dalam peningkatan anggaran pendidikan hingga 20% dari APBN, dampaknya terhadap kesejahteraan guru belum optimal. Hal ini dikarenakan oleh adanya beberapa bagian pengelolaan anggaran antara pemerintah dan pusat dan daerah, serta rumitnya birokrasi dalam penyaluran dana.

Guru yang merasakan ketidakpuasan kerja akan cenderung menampilkan penurunan dalam aspek penting pengajarannya seperti kurangnya persiapan yang dilakukan untuk pembelajaran, interaksi dengan siswa menjadi lebih pasif, dan berkurangnya minat dalam pengembangan profesional (Collie et al., 2020). Dalam perkembangan pembangunan sumber daya manusia di Indonesia, implikasi ini akan menimbulkan dampak kedepannya. Visi Indonesia Emas tahun 2045 yang memiliki target Indonesia akan menjadi negara maju akan bergantung pada kualitas pendidikan di Indonesia untuk menghasilkan generasi yang memiliki kompetensi unggul dan berdaya saing internasional. Maka dari itu diperlukan fondasi sistem pendidikan yang kokoh.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, penelitian ini disusun dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan memberikan analisis mengenai pengaruh persepsi ketidakpastian pendapatan terhadap kepuasan kerja guru PPPK dikabupaten Bojonegoro. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh antara Persepsi Ketidakpastian Pendapatan terhadap kepuasan kerja pada guru PPPK dikabupaten Bojonegoro.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka penelitian ini ditujukan untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Persepsi Ketidakpastian Pendapatan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru PPPK di kabupaten Bojonegoro.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan didapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan, khususnya dalam bidang psikologi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teoritis mengenai Persepsi Ketidakpastian Pendapatan terhadap kepuasan kerja, dalam hal ini mengenai kesejahteraan guru PPPK dikabupaten Bojonegoro.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Guru PPPK di Bojonegoro, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai Persepsi Ketidakpastian Pendapatan dan dampaknya pada kepuasan kerja Guru PPPK dikabupaten Bojonegoro.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan atau menjadi bahan bacaan

dalam melakukan penelitian dengan tema yang sama.

- c. Bagi penulis, penelitian ini menambah wawasan dan pengalaman saya mengenai pengaruh Persepsi Ketidakpastian Pendapatan terhadap kepuasan kerja guru PPPK dikaupaten Bojonegoro.