

## **Persepsi Guru PNS Dan PPPK Terhadap Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Kabupaten Merauke (Studi Kasus SMAN Plus Satap 1 Merauke)**

**Martha Yuklesa Mawen<sup>1)</sup>, Juventus Bangkit Wibowo<sup>2)</sup>, Nur Rohmah Yulia Ningrum<sup>3)</sup>,  
Farida Romaito Pohan<sup>4)</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Karya Dharma Merauke

email: [marthamawen@gmail.com](mailto:marthamawen@gmail.com)<sup>1)</sup> [juventusbangkitw@gmail.com](mailto:juventusbangkitw@gmail.com)<sup>2)</sup> [yulianingrum594@gmail.com](mailto:yulianingrum594@gmail.com)<sup>3)</sup>  
[frp.289@gmail.com](mailto:frp.289@gmail.com)<sup>4)</sup>

(Diterima September 2025); Disetujui September 2025); Dipublikasikan September 2025)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan yang pertama untuk memahami persepsi guru PNS dan PPPK di SMAN Plus Satap 1 Merauke terhadap kebijakan tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Kabupaten Merauke, yang kedua untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi persepsi guru PNS dan PPPK di SMAN Plus Satap 1 Merauke terhadap kebijakan tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Kabupaten Merauke. Lokasi penelitian dilakukan pada sekolah SMAN Plus Satap 1 Merauke. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Validasi data menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa persepsi guru PNS dan PPPK di SMAN Plus Satap 1 Merauke terhadap kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menunjukkan bahwa kebijakan TPP secara umum diterima dan dianggap memberikan manfaat oleh para pendidik di sekolah tersebut. Namun, terdapat kesamaan yang signifikan antara guru PNS dan guru PPPK, kesamaan ini terlihat pada pendapat mereka tentang ketidakadilan dalam penetapan TPP.*

**Kata Kunci:** Persepsi, Guru PNS dan PPPK, Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai

### **Abstract**

*This study aims to first understand the perceptions of PNS and PPPK teachers at SMAN Plus Satap 1 Merauke regarding the additional employee income (TPP) policy in Merauke Regency, and secondly to determine what factors influence the perceptions of PNS and PPPK teachers at SMAN Plus Satap 1 Merauke regarding the additional employee income (TPP) policy in Merauke Regency. The research location was SMAN Plus Satap 1 Merauke. This research uses a qualitative approach with a descriptive method, with data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. Data validation uses source triangulation. The results of this study conclude that the perceptions of PNS and PPPK teachers at SMAN Plus Satap 1 Merauke regarding the Additional Employee Income (TPP) policy indicate that the TPP policy is generally accepted and considered beneficial by educators at the school. However, there are significant similarities between PNS teachers and PPPK teachers, these similarities are seen in their opinions about the unfairness in determining the TPP.*

**Keywords:** Perception, PNS and PPPK Teachers, Employee Additional Income Policy.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu proses yang dilakukan oleh suatu bangsa atau negara dalam membina dan mengembangkan kesadaran diri diantara individu-individu agar kelak negara dapat mewariskan kekayaan budaya atau pemikiran untuk generasi yang memiliki kesadaran tersebut. Terdapat tiga variabel penting dalam dunia pendidikan yaitu kurikulum, guru dan proses belajar mengajar. Dalam pengertian yang sederhana, guru merupakan orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru adalah seseorang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (Mawardi, 2020). (Safitri, 2019) mengatakan bahwa guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005). Guru PNS dan guru honorer memiliki perbedaan yang signifikan dari kinerja maupun tingkat kesejahteraan yang diperoleh. Keadaan ini membuat pemerintah membuat Undang Undang yang mengatur tentang Aparat Sipil Negara (ASN), yaitu Undang undang nomor 5 tahun 2014 yang diantaranya menentukan sistem PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah Indonesia telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menarik serta mempertahankan guru-guru berbakat. Salah satu kebijakan tersebut adalah kebijakan penghasilan tambahan bagi guru PNS dan PPPK, Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan penghasilan yang diberikan secara bulanan kepada pegawai di luar gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan fungsional dan tunjangan fungsional umum berdasarkan kelompok jabatan, penilaian kinerja dan kedisiplinan. TPP diberikan setiap bulan sebanyak 12 kali selama satu tahun anggaran, ditambah dengan TPP untuk gaji ketigabelas dan tunjangan hari raya yang besarnya disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Kebijakan TPP untuk tahun anggaran 2024 tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyusunan APBD Tahun Anggaran 2024 yang diterbitkan oleh pemerintah pada pertengahan bulan Oktober 2023. Penilaian TPP mengacu pada tiga indikator utama: kelas jabatan, beban kerja, dan kehadiran pegawai (Elviana & Febriana, 2021). Kelas jabatan menunjukkan tingkat tanggung jawab, beban kerja diukur dari capaian kerja, dan kehadiran mencerminkan disiplin pegawai.

Kebijakan TPP yang diterapkan ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan, komitmen, dan loyalitas pegawai, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik serta bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan. Dalam hal ini Pemerintah Provinsi Papua Selatan terkhususnya Kabupaten Merauke telah berupaya menjalankan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyusunan APBD Tahun Anggaran 2024, yang kemudian instruksi tersebut dilanjutkan oleh Pemerintah Kabupaten Merauke yang membuat surat kebijakan melalui Keputusan Bupati Merauke Nomor 100.3.3.2/75 Tahun 2024 tentang Penetapan TPP ASN di Lingkungan Pemerintah kabupaten Merauke. Kebijakan TPP juga memunculkan berbagai persepsi dikalangan Guru PNS dan PPPK. Menurut (Wijaya, 2017) Persepsi pada setiap individu memiliki perbedaan dalam menginterpretasikan kesan yang diterima untuk memberikan arti kepada lingkungannya. Faktor yang memengaruhi adanya persepsi terletak pada individu pelaku persepsi,

*Persepsi Guru PNS Dan PPPK Terhadap Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)  
Di Kabupaten Merauke (Studi Kasus SMAN Plus Satap 1 Merauke)*

target dan situasi yang ada disekitar (Robbin & Timothy, 2015). Persepsi menurut sudut pandang (Gitosudarmo & Sudita, 2015) adalah suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus lingkungan. Proses memperlihatkan dan menyeleksi terjadi karena setiap panca indera yang dimiliki seseorang dihadapkan dengan begitu banyak stimulus lingkungan. Kebijakan TPP di Merauke memicu kontroversi dan aksi demonstrasi oleh ratusan guru yang tergabung dalam PGRI pada 5 April 2024. Para guru menolak keputusan Bupati yang dinilai tidak adil karena guru bersertifikasi tidak mendapat TPP sama sekali, dan guru non-sertifikasi hanya dibayar Rp500.000 per bulan, bahkan jika dihitung per hari, hanya sekitar 18.000 per hari sebuah nominal yang dirasa merendahkan profesi mereka (Lukianus Liptiay, PGRI Merauke).

Permasalahan ini membuat penulis ingin mengetahui bagaimana persepsi terkait penetapan TPP di SMAN Plus Satap 1 Merauke, dikarenakan penulis merasa bahwa letak wilayah Sekolah yang terlampau cukup jauh dari perkotaan. Serta dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi guru PNS dan PPPK di SMAN Plus Satap 1 Merauke terhadap kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di kabupaten Merauke.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, penelitian ini berupaya mengungkapkan dan memahami fenomena yang terjadi yang pada akhirnya memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai fenomena yang diteliti. Dalam hal ini untuk mengetahui bagaimana persepsi guru PNS dan PPPK terhadap kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di kabupaten Merauke (studi kasus SMAN Plus Satap 1 Merauke), Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi persepsi guru PNS dan PPPK dalam penerapan kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kabupaten Merauke (studi kasus SMAN Plus Satap 1 Merauke).

Indikator Persepsi menurut Ahmadi dalam (Hadiyati & Fatkhurahman, 2022) yang disesuaikan dalam penelitian Persepsi Guru PNS dan PPPK terhadap kebijakan TPP berisikan tentang tanggapan para Guru PNS dan PPPK SMAN Plus Satap 1 Merauke, Pendapat mereka terhadap Keputusan Bupati Merauke Nomor 100.3.3.2/75 Tahun 2024 tentang Penetapan TPP ASN serta Penilaian dan harapan mereka terhadap kebijakan tersebut.

Penelitian diawali dengan melakukan observasi pada SMAN Plus Satap 1 Merauke, kemudian melakukan wawancara mendalam (*in-depth interviews*) dengan Guru PNS (3 orang) dan Guru PPPK (3 Orang). Data penelitian kemudian dianalisis mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018). Aktivitas dalam analisis data, yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan pengambilan kesimpulan (*conclusions*)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Persepsi Guru PNS Dan PPPK Terhadap Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Kabupaten Merauke***

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru, terutama bagi mereka yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). TPP bukan hanya bentuk penghargaan atas dedikasi dan tanggung jawab guru dalam mendidik generasi bangsa, tetapi juga menjadi insentif yang mendorong peningkatan kinerja dan profesionalisme. Dengan adanya TPP, guru dapat lebih fokus menjalankan tugasnya tanpa terlalu terbebani oleh tekanan ekonomi, sehingga kualitas

pembelajaran yang diberikan kepada siswa pun meningkat. Selain itu, TPP juga mencerminkan komitmen pemerintah dalam memperhatikan nasib tenaga pendidik sebagai ujung tombak pembangunan sumber daya manusia.

Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi guru sering kali memunculkan beragam persepsi di kalangan tenaga pendidik dan masyarakat. Sebagian guru menganggap TPP sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi mereka dalam mencerdaskan anak bangsa, sehingga kebijakan ini dinilai positif dan memotivasi peningkatan kinerja. Namun, ada pula yang memandang kebijakan TPP sebagai sumber ketimpangan, terutama jika distribusinya tidak merata antar daerah atau tidak transparan dalam penetapannya. Sehingga dapat dirumuskan dalam agar kebijakan TPP dapat berhasil perlu melihat dari komponen-komponen persepsi guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dibawah ini.

## **Persepsi**

### **1. Tanggapan**

Secara umum, guru menyambut baik adanya kebijakan TPP sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Meskipun menyetujui kebijakan TPP, banyak guru merasa bahwa pembagiannya tidak adil. Ketidakadilan ini terutama dirasakan dalam perbedaan pemberian TPP antara guru antara guru dan tenaga struktural. Guru merasa bahwa beban kerja mereka tidak sebanding dengan TPP yang mereka terima.

Dari hasil wawancara pada indikator tanggapan dapat peneliti simpulkan bahwa, anggapan guru terhadap kebijakan ini bersifat multidimensional dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Secara umum, penerimaan terhadap kebijakan TPP di kalangan guru cukup signifikan, terutama dilihat dari aspek peningkatan kesejahteraan ekonomi.

TPP dipandang sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi dan beban kerja guru, yang sebelumnya mungkin kurang mendapatkan apresiasi finansial yang memadai. Guru menyoroti perlunya mekanisme yang jelas, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan dalam penentuan besaran TPP yang diterima setiap individu. Kekhawatiran mengenai potensi subjektivitas dalam penilaian kinerja dan kurangnya informasi yang transparan mengenai proses distribusi dapat memicu ketidakpuasan dan menurunkan kepercayaan terhadap sistem.

Perbedaan persepsi antara guru PNS dan PPPK dalam hal ini perlu menjadi perhatian khusus, mengingat perbedaan status kepegawaian dan potensi perbedaan dalam sistem penilaian. Perlunya perhatian yang lebih besar terhadap aspek-aspek yang memengaruhi persepsi guru terhadap kebijakan TPP di Kabupaten Merauke. Pemerintah daerah perlu mempertimbangkan masukan dari guru dalam mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan TPP. Peningkatan transparansi, keadilan dalam distribusi, peninjauan besaran TPP, dan komunikasi yang efektif adalah beberapa area yang perlu diperhatikan. Dengan mengakomodasi aspirasi dan kekhawatiran guru, kebijakan TPP dapat menjadi instrumen yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di Kabupaten Merauke.

### **2. Pendapat**

Guru mengakui bahwa kebijakan TPP memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja. Namun, banyak guru merasa bahwa pendapatan dari TPP tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka lakukan. Mereka merasa ada ketidakadilan dalam pembagian TPP, di mana beban kerja yang berat tidak diimbangi dengan jumlah TPP yang memadai. Pemberian TPP hanya diberikan kepada guru non sertifikasi, agar tidak terjadi pendobelan penerimaan, hal ini agar menghindari dari timbulnya perasaan ketidakadilan dan penurunan motivasi guru.

*Persepsi Guru PNS Dan PPPK Terhadap Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)  
Di Kabupaten Merauke (Studi Kasus SMAN Plus Satap 1 Merauke)*

Namun, di balik apresiasi tersebut, terdapat pula berbagai pendapat kritis dan konstruktif yang perlu diperhatikan. Sebagian guru berpendapat bahwa besaran TPP yang ditetapkan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja, tanggung jawab, dan biaya hidup di Kabupaten Merauke. Untuk meningkatkan efektivitas kebijakan TPP, beberapa hal perlu diperbaiki: Sistem pembagian TPP perlu dievaluasi agar lebih adil dan sesuai dengan beban kerja masing-masing guru, erlu adanya pemerataan pemberian TPP dengan mempertimbangkan masa kerja, beban kerja, perlu diadakannya evaluasi secara berkala terhadap sistem pemberian TPP, untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan dari sistem tersebut.

### **3. Penilaian**

Guru menilai kebijakan TPP sebagai langkah yang tepat dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi mereka, Kebijakan ini dianggap sebagai bentuk penghargaan atas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Meskipun kebijakan TPP diapresiasi, guru menyoroti adanya kekurangan dalam penetapannya. Aspek-aspek relevan, terutama beban kerja, dinilai belum menjadi pertimbangan utama dalam penentuan besaran TPP. Terlepas dari kekurangan yang ada, TPP tetap memberikan motivasi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Adanya tambahan penghasilan ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan dedikasi guru dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas.

Dengan mempertimbangkan penilaian guru dan melakukan perbaikan yang berkelanjutan, kebijakan TPP di Kabupaten Merauke dapat menjadi investasi strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan dan memajukan daerah.

### ***Faktor-faktor yang mempengaruhi***

Persepsi seseorang tidak timbul begitu saja, tentu ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pembentukan persepsi guru terhadap TPP dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dapat dikelompokkan menjadi faktor pendukung yang memperkuat dan faktor penghambat yang melemahkan.

### **Faktor Pendukung**

#### **1. Kinerja Guru**

Kinerja guru yang baik sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru. Penilaian kinerja guru harus didasarkan pada kriteria yang jelas, terukur, dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Sistem penilaian kinerja yang objektif, keterkaitan langsung antara kinerja dan TPP, serta faktor-faktor pendukung lainnya, dapat menciptakan lingkungan yang mendorong peningkatan kinerja guru.

#### **2. Motivasi**

Motivasi guru bukanlah sekadar "efek samping" dari adanya TPP, melainkan merupakan faktor pendukung utama yang menentukan keberhasilan kebijakan tersebut.

TPP yang dikaitkan dengan kinerja dapat memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Tujuan utama dari TPP seringkali adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru. Motivasi guru menjadi kunci agar tujuan ini tercapai.

Jika guru tidak termotivasi, TPP mungkin hanya menjadi tambahan penghasilan tanpa memberikan dampak signifikan pada kualitas pendidikan. Guru yang termotivasi akan cenderung memanfaatkan TPP secara positif. Dengan guru yang termotivasi, TPP akan lebih efektif dalam mencapai

tujuannya, yaitu meningkatkan kesejahteraan guru dan pada akhirnya, kualitas pendidikan di Kabupaten Merauke.

## **Faktor Penghambat**

### **1. Keterbatasan Anggaran**

Keterbatasan anggaran merupakan kendala signifikan yang seringkali menghambat efektivitas suatu kebijakan. Mereka (guru) mungkin merasa tidak dihargai atau bahwa pemerintah daerah tidak serius dalam meningkatkan kesejahteraan mereka.

Keterlambatan pembayaran atau perubahan kebijakan TPP akibat keterbatasan anggaran dapat mengurangi kepercayaan guru terhadap pemerintah daerah dan sistem TPP secara keseluruhan. Guru di Kabupaten Merauke mungkin membandingkan besaran TPP atau pengelolaan anggaran TPP dengan daerah lain yang memiliki anggaran lebih besar atau pengelolaan yang lebih baik, yang dapat menimbulkan rasa iri atau ketidakpuasan.

### **2. Regulasi yang tidak jelas**

Regulasi yang jelas, konsisten, dan mudah dipahami adalah fondasi penting untuk implementasi TPP yang efektif dan adil. Regulasi yang tidak jelas, sering berubah, atau diterapkan secara tidak konsisten dapat menjadi faktor penghambat utama yang merusak persepsi dan motivasi guru. Pemerintah daerah di Kabupaten Merauke (dan di mana pun kebijakan TPP diterapkan) perlu memastikan bahwa regulasi terkait TPP disusun dengan cermat, jelas, dan konsisten. Proses penyusunan regulasi sebaiknya melibatkan masukan dari para guru dan pihak terkait lainnya. Dengan regulasi yang baik, TPP akan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuannya dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru.

### **3. Kurangnya Transparansi**

Kurangnya transparansi yang efektif dari pihak berwenang merupakan faktor penghambat yang signifikan dalam implementasi TPP. Kurangnya pemahaman mengenai dasar perhitungan TPP, kriteria penilaian, dan alasan perbedaan jumlah yang diterima antar pegawai.

### **4. Kurangnya Komunikasi**

Komunikasi yang efektif adalah elemen krusial dalam keberhasilan implementasi kebijakan apapun. Kurangnya komunikasi yang baik dapat menimbulkan berbagai masalah dan menjadi penghambat yang signifikan, terutama dalam konteks TPP yang melibatkan banyak pihak dengan kepentingan yang berbeda. Guru mungkin mengembangkan persepsi negatif terhadap TPP jika mereka merasa tidak mendapatkan informasi yang cukup atau jika informasi yang mereka terima tidak jelas dan konsisten. Dengan komunikasi yang baik, potensi hambatan terkait pemahaman dan persepsi negatif terhadap TPP dapat diminimalkan, dan kebijakan TPP akan memiliki peluang lebih besar untuk berhasil mencapai tujuannya.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persepsi guru PNS dan PPPK di SMAN Plus Satap 1 Merauke terhadap kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menunjukkan bahwa kebijakan TPP secara umum diterima dan dianggap memberikan manfaat oleh para pendidik di sekolah tersebut. Namun, terdapat kesamaan yang signifikan antara guru PNS dan guru PPPK, kesamaan ini terlihat pada pendapat mereka tentang ketidakadilan dalam penetapan TPP.

Persepsi guru PNS dan PPPK di SMAN Plus Satap 1 Merauke terhadap kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikategorikan

menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat. Sebagian besar guru merasakan bahwa TPP memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan finansial mereka, serta TPP dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru juga menjadi faktor pendukung persepsi positif.

Selain itu, ketidakjelasan atau kurangnya pemahaman guru mengenai kriteria pasti yang digunakan dalam menetapkan besaran TPP, keterbatasan anggaran, regulasi yang tidak jelas, dan kurangnya disiplin pegawai juga menjadi faktor utama penghambat persepsi guru. Perbedaan signifikan dalam besaran TPP yang diterima oleh guru PNS dan PPPK dengan pegawai struktural menjadi sumber utama persepsi negatif guru terhadap penetapan kebijakan tambahan penghasilan pegawai (TPP). Kurangnya komunikasi dari pihak pembuat kebijakan, dinas terkait terhadap para guru atau melalui organisasi guru (PGRI) menjadikan kurangnya pemahaman guru terhadap regulasi yang ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budi Winarno. 2007. Kebijakan Publik; Teori Dan Proses, Jakarta: PT. Buku Kita
- Dewi, S. (2019). Menjadi Guru Profesional, Tembilahan Riau: PT. *Indragiri Dot Com*.
- Elviana, P., & Febriana, A. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang. *Jurnal JAEMB*, 1(1), 58–65.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hadiyati, Fatkhurrahman. (2022). *Persepsi Mahasiswa Terhadap Pembentukan Laboratorium Kewirausahaan*. *Jurnal BisnisKompetif*, 3 Vol. 1. 321-328
- Keputusan Bupati Merauke Nomor 100.3.3.2/75 Tahun 2024 tentang Penetapan TPP ASN
- Mawardi, Pitalis. (2020). *Penelitian Tindakan Kelas, Penelitian Tindakan Sekolah dan Best Practise*. Jawa Timur: CV. Penertib Qiara Media
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 109-182.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wijaya, Candra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.