

**PERAN *PROCEDURAL JUSTICE* TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA GURU PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH:

ROSA OKTAVIA RAMADHANI

04041182126003

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN *PROCEDURAL JUSTICE* TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA
GURU PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
(PPPK)**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

ROSA OKTAVIA RAMADHANI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 25 Maret 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Skripsi I



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Dosen Penguji I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog.
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing Skripsi II



Amalia Juniarily, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262023212018

Dosen Penguji II



Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog.
NIP. 199010282018032001

**Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 25 Maret 2025**



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Rosa Oktavia Ramadhani
NIM : 04041182126003
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Peran *Procedural Justice* Terhadap *Job Insecurity* pada
Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Indralaya, 25 Maret 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Dosen Pembimbing Skripsi II



Amalia Juniarly, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262023212018

SURAT PERNYATAAN

Saya, Rosa Oktavia Ramadhani dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 25 Maret 2025

Yang Menyatakan.



Rosa Oktavia Ramadhani
NIM. 04041182126003

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji dan syukur dipanjatkan kepada dipanjatkan kepada Allah SWT. senantiasa memberikan rahmat, serta rezekinya sehingga peneliti dapat menyelesaikan setiap proses dalam pengerjaan skripsi ini. Dengan penuh rasa syukur, peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini beserta ungkapan rasa terima kasih kepada:

1. Allah Subhanahu wa ta'ala yang senantiasa menjadi tempat mengadu dan memudahkan disetiap semua proses. Semua pencapaian ini bukan karena peneliti yang hebat, melainkan karena Allah yang mudahkan semua nya.
2. Keluarga tersayang, tercinta dan teristimewa kepada bapak, bunda, Adik Dwi, Adik Ragil, Adik Hera, serta Mbah Kung, Mbah Uti dan Keluarga Besar lainnya. Terima kasih banyak atas segala do'a, *support*, kasih sayang dan segala-galanya yang tak terhingga. Semua pencapaian ini tidak lain berkat pengorbanan kalian.
3. Bapak Indra Prapto Nugroho S.Psi., M.Si., dan Ibu Amalia Juniarly, S.Psi. M.A., Psikolog. selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, motivasi, dan masukan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak atas segala ilmu yang tak akan bisa terbalaskan ini.
4. Sahabat yang selalu hadir mendampingi di setiap perjalanan perkuliahan peneliti kepada Ama, Salma, Nadiya, Arya, Lala, Fadhli dan teman-teman LDK Nadwah yang senantiasa mengajak berjalan bersama di jalan kebaikan. Terima kasih banyak telah memberi warna di perkuliahan ini.

HALAMAN MOTTO

“Semua perjalanan akan memberikan banyak makna tentang kesabaran, keteguhan, dan kekuatan untuk bisa sampai pada perjalanan. Teruslah berjalan di jalan kebaikan dengan banyak berikhtiar, berdo’a dan bertawakal. Bukan tentang seberapa besar kesempurnaan hasil yang dicapai, melainkan seberapa besar, usaha dan perjuangan yang dilakukan dalam prosesnya”

{ مَنْ جَدَّ وَجَدَ }

{ مَنْ صَبَرَ ظَفِرَ }

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya lah peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir penelitian skripsi yang berjudul “Peran *Procedural Justice* Terhadap *Job Insecurity* Pada Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ” ini dengan semaksimal mungkin. Skripsi ini merupakan bagian dari tugas akhir yang harus diselesaikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti sangat banyak mendapatkan bantuan dan dukungan yang sangat berarti. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.
2. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S.
3. Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
4. Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog.
5. Dosen Pembimbing Skripsi I, Bapak Indra Prapto Nugroho S.Psi, M.Si. yang telah memberikan bantuan, arahan dan kesabaran dalam membimbing peneliti selama proses penulisan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Dosen Pembimbing Skripsi II sekaligus Dosen Pembimbing Akademik, Ibu Amalia Juniary, S.Psi., M.A., Psikolog., yang telah kebersamai, memberi banyak bantuan, motivasi dan arahan, serta selalu semangat dalam membimbing peneliti selama menjadi mahasiswa Program Studi Psikologi dan selama pengerjaan penyusunan skripsi hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Segenap Dosen dan Staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan segenap ilmu, bantuan, serta dukungannya kepada peneliti.
8. Kedua orangtua, adik-adik, mbah uti, mbah kung dan semua keluarga tersayang, tercinta serta sahabat yang selalu mendoakan, mendukung, memberikan kasih sayang dan semangatnya kepada peneliti dalam setiap proses perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak luput dari kesalahan baik dari bentuk isi materi maupun penyusunan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik pada bidang Psikologi Industri Organisasi dan Psikologi Pendidikan. Terima kasih atas perhatian dan kerjasama semua pihak yang terlibat.

Indralaya, 25 Maret 2025



Rosa Oktavia Ramadhani
NIM. 0404118226003

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	15
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	16
1. Manfaat Teoritis	16
2. Manfaat Praktis	16
E. Keaslian Penelitian	18
BAB II LANDASAN TEORI.....	26
A. <i>Job Insecurity</i>	26
1. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	26
2. Faktor-faktor Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>.....	28
3. Dimensi <i>Job Insecurity</i>.....	34
B. <i>Procedural Justice</i>	37
1. Pengertian <i>Procedural Justice</i>.....	37
2. Indikator <i>Procedural Justice</i>	39
C. Peran <i>Procedural Justice</i> terhadap <i>Job Insecurity</i>.....	42
D. Kerangka Berpikir	45

E. Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	47
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
1. <i>Job Insecurity</i>	47
2. <i>Procedural Justice</i>	48
C. Populasi dan Sampel Penelitian	49
1. Populasi Penelitian	49
2. Sampel Penelitian	49
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	49
4. Ukuran Sampel Penelitian	50
D. Metode Pengumpulan Data	51
E. Validitas dan Reliabilitas	54
1. Validitas.....	54
2. Reliabilitas.....	55
F. Metode Analisis Data.....	56
1. Uji Asumsi.....	56
2. Uji Hipotesis.....	57
BAB IV PEMBAHASAN.....	58
A. Orientasi Kancuh Penelitian	58
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	60
1. Persiapan Administrasi	60
2. Persiapan Alat Ukur	60
3. Pelaksanaan Penelitian	68
C. Hasil Penelitian.....	77
1. Deskripsi subjek Penelitian	77
2. Deskripsi Data Penelitian	79
3. Hasil Analisis Data Penelitian	82
D. Hasil Analisis Tambahan.....	84
E. Pembahasan	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	102

A. Kesimpulan	102
B.Saran	102
1. Bagi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.....	102
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	103
D. Keterbatasan Peneliti	104
LAMPIRAN.....	111
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Pedoman Penilaian Aitem Skala Penelitian	52
Tabel 3. 2 Blueprint <i>Job Insecurity</i>	53
Tabel 3. 3 Blueprint <i>Procedural Justice</i>	54
Tabel 4. 1 Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Job Insecurity.....	64
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala Job Insecurity	64
Tabel 4. 3 Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Job Insecurity.....	67
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala Procedural Justice.....	68
Tabel 4. 5 Penyebaran Skala Try Out	71
Tabel 4. 6 Penyebaran Skala Penelitian	74
Tabel 4. 7 Deskripsi Usia	77
Tabel 4. 8 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	77
Tabel 4. 9 Deskripsi Tempat Wilayah Mengajar	78
Tabel 4. 10 Deskripsi Jenjang Tempat Mengajar.....	78
Tabel 4. 11 Deskripsi Masa Kerja Setelah Dilantik.....	79
Tabel 4. 12 Deskripsi Data Penelitian.....	79
Tabel 4. 13 Formulasi Kategori	80
Tabel 4. 14 Deskripsi Kategorisasi Skala Procedural Justice Subjek Penelitian ...	81
Tabel 4. 15 Deskripsi Kategorisasi Skala Procedural Justice Subjek Penelitian ..	81
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas Penelitian	82
Tabel 4. 17 Hasil Uji Linieritas Variabel Penelitian.....	83
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian	83
Tabel 4. 19 Hasil Uji Beda Tingkat Job Insecurity dan Procedural Justice Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4. 20 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	85
Tabel 4. 21 Deskripsi Uji Beda Berdasarkan Jenjang Tempat Mengajar	87
Tabel 4. 22 Deskripsi Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja Setelah Dilantik.....	88
Tabel 4. 23 Deskripsi Uji Post Hoc Bonferroni Berdasarkan Masa Kerja Setelah Di Lantik	90
Tabel 4. 24 Deskripsi Data Sumbangan Efektif.....	91
Tabel 4. 25 Sumbangan Efektif Procedural Justice	92

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	112
LAMPIRAN B	116
LAMPIRAN C	129
LAMPIRAN D	141
LAMPIRAN E	149
LAMPIRAN F	170
LAMPIRAN G	179
LAMPIRAN H	185
LAMPIRAN I	188

PERAN *PROCEDURAL JUSTICE* TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA GURU PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)

*Rosa Oktavia Ramadhani*¹, *Indra Prapto Nugroho*²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *procedural justice* terhadap *job insecurity* pada guru pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Hipotesis dalam penelitian adalah ada peran *procedural justice* terhadap *job insecurity*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 152 guru pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) serta 50 orang untuk uji coba, yang diambil dengan menggunakan teknik *insidental sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *job insecurity* yang mengacu pada dimensi *job insecurity* dari Dachappali dan Parumasur (2007) dan skala *procedural justice* yang mengacu dimensi *procedural justice* dari Cropanzano, Bowen dan Gilliland (2007). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dengan nilai R Square 0,487, yang mengindikasikan bahwa *procedural justice* berperan signifikan terhadap *job insecurity*, dengan sumbangan efektif 48,7%, dengan demikian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci : *Procedural Justice*, *Job Insecurity*, Guru PPPK

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

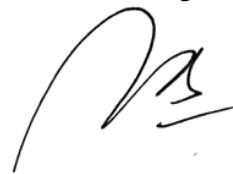
Dosen Pembimbing Skripsi I



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si.

NIP. 199407072018031001

Dosen Pembimbing Skripsi II



Amalia Juniarly, S.Psi., M.A., Psikolog.

NIP. 197906262023212018

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si.
NIP. 197805212002122004

**THE ROLE OF PROCEDURAL JUSTICE TOWARDS JOB INSECURITY IN
GOVERNMENT EMPLOYEE TEACHERS WITH WORK AGREEMENTS
(PPPK)**

Rosa Oktavia Ramadhani¹, Indra Prapto Nugroho²

ABSTRACT

This study aims to determine the role of procedural justice in job insecurity among government employee teachers with work agreements (PPPK). The hypothesis of this study states that procedural justice plays a role in job insecurity.

This quantitative study involved 152 PPPK teachers as the main sample and an additional 50 participants for the trial (try out), selected using incidental sampling technique. The instruments used were the job insecurity scale based on the dimensions proposed by Dachsapalli and Parumasur (2007), and the procedural justice scale referring to the dimensions by Cropanzano, Bowen, and Gilliland (2007). Data were analyzed using simple linear regression.

The results showed a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and an R Square value of 0.487, indicating that procedural justice significantly contributes to job insecurity, with an effective contribution of 48.7%. Thus, the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keywords: *Procedural Justice, Job Insecurity, Teacher PPPK*

¹*Students of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University*

²*Lectures of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University*

Dosen Pembimbing Skripsi I



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si.
NIP. 199407072018031001

Dosen Pembimbing Skripsi II



Amalia Juniarty, S.Psi., M.A., Psikolog.
NIP. 197906262023212018

Mengetahui,
Bagian Psikologi




Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan dasar penting dalam membangun bangsa. Pendidikan berperan penting dalam membentuk karakter dan mengembangkan kemampuan manusia. Kemajuan suatu negara dapat dilihat dari kualitas karakter dan kemampuan dalam pendidikan. Keberhasilan pendidikan tercermin dari hadirnya sumber daya manusia yang berkarakter baik dan memiliki budi pekerti luhur (Robi'ah & Prihantini, 2024). Keberhasilan pada pendidikan juga tidak terlepas dari adanya peran guru, karena guru memiliki peran utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, berhak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pelatihan, dan pengembangan profesi untuk menunjang kesuksesan tugas profesional (Lola, 2019).

Menyadari pentingnya peran guru dalam sistem pendidikan nasional, pemerintah terus berupaya melakukan berbagai reformasi dalam pengelolaan tenaga pendidik. Salah satu bentuk langkah penting dalam reformasi ini adalah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), yang membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik (Saputra, 2021). UU ASN ini memperkenalkan konsep baru dalam struktur kepegawaian negara dengan membagi Aparatur Sipil Negara menjadi dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pemerintah membuka perekrutan guru Aparatur Sipil Negara (ASN) Pegawai Pemerintah dengan

Perjanjian Kerja (PPPK) tidak hanya bertujuan mengatasi kekurangan guru, tetapi juga berupaya menciptakan sistem pengelolaan SDM yang lebih fleksibel, kompetitif, dan berorientasi pada kinerja (Kemendikbud Ristek, 2023).

Implementasi kebijakan PPPK sebagai bagian dari reformasi birokrasi membawa perubahan besar dalam sistem kepegawaian di sektor pendidikan. Pada tahun 2024, dari total 1.031.554 formasi yang ditetapkan, sebagian dialokasikan untuk Jabatan Fungsional (JF) Guru PPPK (Sary, 2024). Kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan status dan kesejahteraan guru honorer, sekaligus memperkuat sistem pendidikan nasional (Caesaria, 2024). Berdasarkan data Kemendikbud Ristek (2024) alokasi formasi ASN sebanyak 2,3 juta formasi masih mencakup 419.146 formasi untuk guru ASN PPPK. Pemerintah juga menetapkan kriteria khusus dalam seleksi, seperti prioritas bagi eks-THK II, guru non-ASN aktif, serta lulusan Pendidikan Profesi Guru (PPG) (Wulandari, 2024).

Pada konteks ini, status guru PPPK juga menjadi sorotan khusus. Guru PPPK memiliki tanggung jawab yang setara dengan guru PNS dalam hal pengajaran dan pembimbingan siswa, namun seringkali menghadapi perbedaan dalam hal status kepegawaian. Guru PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Kontrak PPPK akan habis dalam proses perpanjangan selama satu tahun untuk berbagai jabatan yang didominasi tenaga pendidikan. Kebijakan ini sejalan dengan peraturan pemerintah yang memperbolehkan perpanjangan kontrak dengan rentang waktu "minimal satu tahun dan maksimal lima tahun", setelah periode 5 tahun, kontrak dapat diperbarui kembali melalui proses seleksi dan evaluasi (Samsu, 2024).

Aturan yang hanya menetapkan masa kerja minimal satu tahun tanpa kepastian jumlah maksimal perpanjangan kontrak membuat ketidakjelasan status dan hak PPPK dalam jangka panjang, sehingga memungkinkan PPPK untuk terus bekerja dalam ketidakpastian sebagai pegawai kontrak seumur hidup, kemudian terdapat perbedaan hak kesejahteraan antara PPPK dan PNS, di mana PPPK hanya memperoleh Jaminan Hari Tua (JHT) tanpa hak pensiun yang setara, yang semakin memperlihatkan kerentanan status dan kurang terlindungi dari sisi kesejahteraan di masa depan (Parkher & Radjab, 2021).

Dalam pelaksanaannya, kebijakan PPPK juga menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait ketidakjelasan regulasi. Keterlambatan pengesahan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang manajemen ASN pada April 2024 menjadi salah satu penyebab utama keresahan guru PPPK. Meskipun UU ASN No. 20 Tahun 2023 menjanjikan kesetaraan hak dengan PNS, guru PPPK sering kali tidak memiliki akses yang sama terhadap pengembangan diri, seperti studi lanjut atau kenaikan pangkat fungsional, karena keterbatasan status kontrak lima tahun yang bisa tidak diperpanjang apabila organisasi melakukan perampingan (Waliyadin, 2024).

Ketidakpastian ini semakin meningkat dengan lemahnya perlindungan hukum yang menyebabkan banyak guru PPPK merasa rentan. Secara konsep, hubungan hukum guru PPPK bersifat kontraktual, namun tidak ada kejelasan aturan sejak seleksi hingga akhir hubungan kerja, kemudian jenis pekerjaan, hak, dan kewajiban guru PPPK juga sering kali tidak dijabarkan dengan rinci, sehingga menciptakan ketidakpastian mengenai status dan perlindungan jangka panjang

(Effendy et al., 2023). Ketidakjelasan regulasi ini juga mencerminkan nalar mekanis negatif, seperti yang dijelaskan oleh Tobroni (2020), di mana regulasi PPPK tertinggal dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan. Pada UU Ketenagakerjaan penghormatan hak pegawai kontrak tentang jenis pekerjaan yang dijadikan objek kontrak dan tentang ketersediaan peluang pengangkatan pegawai kontrak sebagai pegawai tetap ketika telah melewati batas maksimal jumlah perpanjangan kontrak, sedangkan regulasi PPPK justru memungkinkan kontrak untuk jenis pekerjaan yang seharusnya tidak diperbolehkan, sehingga menjadikan sistem ini membuka peluang bagi guru PPPK untuk diperlakukan sebagai pegawai kontrak permanen tanpa kejelasan jangka panjang.

Ketidakjelasan implementasi regulasi kebijakan dan status ini menyoroti bahwa tidak menjamin rasa aman dan kenyamanan yang berkelanjutan bagi guru sebagai tenaga profesional. Hal ini dipertegas oleh Rozak (2021) yang menyatakan bahwa kebijakan pengangkatan guru dengan mekanisme PPPK tidak memberikan rasa aman dan nyaman bagi guru sebagai tenaga profesional secara berkelanjutan, dimana model kebijakan kontrak ini berpotensi meningkatkan risiko pemutusan hubungan kerja, terutama jika terjadi perbedaan pendapat antara guru dan atasannya.

Syarif (2024), juga menyatakan meskipun guru PPPK telah keluar dari status honorer, mereka menghadapi ancaman baru berupa potensi tidak diperpanjangnya kontrak, yang dapat menyebabkan kekhawatiran. Lebih lanjut, kebijakan baru yang memperbolehkan pemutusan kontrak sewaktu-waktu, meskipun kinerja guru baik, semakin meningkatkan rasa tidak aman (Andika, 2023). Hal ini menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan guru PPPK, yang merasa

disamakan dengan pegawai berkinerja rendah. Tidak jauh berbeda, menurut Putri dan Budiani (2023) pada penelitiannya juga menjelaskan bahwa PPPK merasa tidak aman dengan adanya ancaman kontrak kerja PPPK bisa sewaktu-waktu tidak diperpanjang, merasa khawatir apabila masa kontrak akan berakhir sedangkan usia sudah tua, memiliki kekhawatiran adanya ancaman terkait jenjang karir promosi, posisi, dan upah, kekhawatiran muncul sebab ingin posisi yang tetap terkait pekerjaan yang dijalani.

Guru PPPK yang masih muda, terutama mereka di bawah usia 35 tahun, berupaya mencari stabilitas dengan mengikuti seleksi CPNS (Azizah, 2024). Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2024, guru PPPK diberi kesempatan mengikuti seleksi CPNS tanpa harus mundur dari posisi mereka. Peluang ini menjadi daya tarik besar bagi guru muda, yang menginginkan kepastian karier dan status kepegawaian yang lebih stabil. Kondisi ini semakin diperkuat oleh pengalaman seperti yang diungkapkan oleh Bramantyo (2024) di situs Quora, yang mengungkapkan bahwa meskipun dirinya bersyukur atas penghasilan yang cukup sebagai ASN, ia merasa khawatir akan masa depan kariernya. Sistem kontrak yang dinamis membuat risiko tidak diperpanjangnya kontrak selalu ada, bahkan ketika kinerja sudah maksimal. Selain itu, tidak adanya jenjang karier yang jelas, kenaikan golongan, dan jaminan pensiun semakin memperburuk kondisi kerja guru PPPK. Hal ini memperlihatkan fenomena *job insecurity*, sebagaimana diungkapkan oleh Ramadhanty dan Shafyra (2024), bahwa jenjang karier yang terbatas dan status kerja kontrak menjadi penyebab utama *job insecurity*.

Untuk memperkuat dan melihat lebih jelas fenomena *job insecurity* pada guru PPPK, maka peneliti melakukan wawancara pada tanggal 1 Desember 2024 dan 8 Desember 2024, kepada 2 orang guru PPPK. Wawancara pertama yang dilakukan peneliti dengan subjek E, salah seorang guru di SMK yang sudah menjadi PPPK selama 3 tahun. Subjek E mengatakan bahwa sebagai guru PPPK, sangat penting memperhatikan kesempatan berkarir dan promosi jabatan. Subjek E mengungkapkan bahwa dalam hal tugas, tanggung jawab, dan tunjangan tidak ada perbedaan dengan PNS, namun pada guru PPPK terdapat kontrak kerja, yang mana hal ini mempengaruhi status dan kesempatan berkarir yang berkaitan dengan masa depan.

Subjek E juga mengatakan bahwa, selain sistem kontrak, PPPK tidak bisa naik pangkat atau golongan, yang mana hal ini berbeda dengan PNS yang bisa naik pangkat per dua tahun sekali. Tidak adanya perubahan atau kenaikan golongan ini juga berkaitan dengan gaji, yang mana ini mempengaruhi kehidupan finansial bagi subjek E. Sistem kontrak dengan minimal 1 tahun dan maksimal 5 tahun ini membuat dirinya tidak bisa mengetahui pasti apakah kontraknya akan terus diperpanjang atau tidak. Walaupun bisa diperpanjang, subjek E belum tahu apakah masa jabatan tersebut kembali ke nol dari awal harus mengikuti tes lagi atau bisa langsung menyambung kontrak, hal tersebut menurut subjek E belum ada kebijakan yang jelas.

Dengan kebijakan terkait kontrak ini, subjek E merasa bimbang sampai kapan dirinya sebagai PPPK terus menjadi pegawai dengan mekanisme kontrak ini, karena belum ada kebijakan yang jelas. Subjek E mengatakan dari awal rekrutmen,

proses rekrutmen PPPK sama seperti CPNS, namun PNS jika diterima sampai pensiun apabila tidak melakukan kesalahan atau pelanggaran, berbeda dengan PPPK yang kontraknya maksimal 5 tahun dan setelah itu kelanjutannya seperti apa belum jelas. Lalu, dalam sistem rekrutmen pada Angkatan ke-3 ada perbedaan dengan angkatan 1 dan 2, yang mana Angkatan ke-3 ini diperbolehkan PPPK tanpa tes tetapi melalui observasi dan wawancara, observasi dan wawancara ini dilakukan melalui kepala sekolah bukan melalui guru yang mendaftar PPPK, sehingga ini dinilai kurang objektif dan kembali lagi ke sistem rekrutmen melalui tes.

Kemudian subjek E mengatakan bahwa dirinya merasa takut ada perubahan kebijakan yang mempengaruhi status tidak diperpanjang kontrak. Selain itu, subjek E pernah berbicara dengan teman-temannya yang juga PPPK, dari teman-teman subjek E pun pernah berkata jika usia mereka masih bisa merubah status PPPK ke PNS, mereka siap mengikuti tes tersebut. Subjek E mengatakan dengan hasil pembicaraan tersebut, dirinya dan teman-teman mengalami keresahan karena sistem kontrak ini, kemudian juga terkait tidak bisa naik pangkat atau golongan.

Menurut subjek E, penting terkait kenaikan pangkat ini karena jika dirinya tidak bisa naik pangkat otomatis gajinya pun akan tetap segitu saja. Jika ada kenaikan pangkat, maka otomatis gaji yang diterima juga bisa meningkat, yang mana ini sangat berpengaruh pada kehidupan finansial. Subjek E mengatakan bahwa adanya kekhawatiran ini dipengaruhi oleh nasib kontrak, apabila kontrak tidak berlanjut, maka sudah selesai juga karirnya. Subjek E berharap bahwa sistem kontrak ini disamakan hak dan kewajibannya, disamakan seperti PNS yang masa kerja sampai pensiun. Semisal kontrak kerja tidak diperpanjang, subjek E

mengatakan bahwa mau tidak mau harus menerima keputusan tersebut, karena sebagai guru PPPK harus siap menerima apapun segala resikonya. Setelah itu, jika memungkinkan akan mencari langkah alternatif lain agar bisa menunjang kesejahteraan finansial tersebut. Namun, menurut subjek E ini juga berkaitan dengan usia, apabila usia masih produktif mungkin bisa, tapi kalau sudah tidak produktif juga sulit mencari kerja yang sesuai.

Peneliti juga telah melakukan wawancara kedua pada subjek R, Subjek R sudah dilantik menjadi guru PPPK selama 4 tahun di tingkat SD . Subjek R mengungkapkan sebagai PPPK betapa pentingnya fitur-fitur pekerjaan seperti gaji, status kepegawaian, dan kesempatan promosi bagi dirinya. Menurutnya, fitur-fitur tersebut sangat berpengaruh terhadap masa depan, semangat kerja, dan rasa percaya diri sebagai seorang guru. Terkait kebijakan PPPK, subjek R mengakui masih adanya ketidakjelasan yang membuat dirinya bimbang. Status kontrak kerja yang hanya berlangsung selama 5 tahun membuat subjek R selalu memikirkan keberlanjutan karirnya. Berbeda dengan PNS yang memiliki kepastian masa kerja hingga pensiun, Subjek R mengatakan PPPK yang hanya sebatas kontrak, membuat bertanya-tanya tentang perpanjangan kontrak dan status selanjutnya. Salah satu kekhawatiran terbesar subjek R adalah kemungkinan tidak diperpanjang kontraknya. Jika hal itu terjadi, subjek R akan bingung harus apakah kembali menjadi guru honorer atau perlu mencari pekerjaan lain. Subjek R mengungkapkan finansial keluarga yang sudah mulai terjamin dengan menjadi PPPK menjadi pertimbangan utamanya.

Subjek R mengharapkan adanya kepastian, bahkan berharap bisa diangkat menjadi PNS. Perihal pengembangan karier, subjek R menjelaskan belum adanya kejelasan terkait kenaikan pangkat untuk guru PPPK. Saat ini hanya ada kenaikan berkala yang dinilai berdasarkan kinerja tahunan. Berbeda dengan PNS yang memiliki mekanisme kenaikan pangkat yang jelas, Namun untuk sertifikasi ini bisa juga didapatkan oleh PPPK maupun honorer, asalkan guru tersebut sudah PPG dan lulus sertifikasi. Dalam menghadapi ketidakpastian ini, subjek R mengatakan bahwa apabila kedepannya ada perubahan kebijakan yang tidak diharapkan, dirinya hanya bisa pasrah, karena subjek R menyadari bahwa sebagai bawahan, tidak memiliki banyak kendali atas keputusan yang akan diambil.

Namun dengan adanya pergantian presiden dan menteri pendidikan yang baru, subjek R berharap bahwa ada perubahan kebijakan yang pasti dan memperbaiki kebijakan bagi guru PPPK, kalau bisa PPPK dijadikan PNS, subjek R mengatakan dirinya hanya bisa berdoa' semoga ada kejelasan terkait status kedepannya. Terakhir, subjek R menegaskan betapa pentingnya pekerjaan sebagai guru PPPK bagi kehidupannya. Selain memberikan jaminan finansial yang lebih baik dibandingkan masa honorer, status ini juga memberikan identitas dan pengakuan di masyarakat karena di pandang sebagai ASN.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, didapatkan informasi bahwa kurang jelasnya kebijakan, status kerja yang kontrak membuat ketidakpastian, dan tidak adanya promosi jabatan yang berkaitan dengan kenaikan pangkat membuat jenjang karir menjadi terbatas, hal ini membuat kekhawatiran guru PPPK yang dikenal dengan *job insecurity*.

Selain melakukan wawancara, peneliti juga telah melakukan survei awal kepada 16 guru PPPK pada tanggal 18 November 2024, dengan menyebarkan angket survei dengan beberapa pertanyaan berdasarkan teori dimensi dari *job insecurity* yang dikemukakan oleh Dachappali dan Parumasur (2007), yakni *the importance of job features, the existence of job feature, perceived threats to job, importance of the total job, perceived threats to total job, feelings of powerfulness/powerlessness*. Pada pertanyaan survei dimensi *importance of job feature*, hasilnya menunjukkan 16 guru PPPK (100%) merasa kejelasan status kepegawaian PPPK penting bagi keberlanjutan karir sebagai Guru PPPK, selain itu, 16 guru PPPK (100%) juga merasa prosedur perpajakan kontrak penting bagi rasa aman kerja.

Pada pertanyaan survei dimensi *the existence of job feature*, hasilnya menunjukkan 15 guru PPPK (93,8%) merasa status kontrak PPPK membatasi hak-hak kepegawaian sebagai guru PPPK, dan 13 guru PPPK (81,3%) merasa sistem evaluasi membuat kekhawatiran dalam bekerja. Untuk pertanyaan survei dimensi *perceived threats to job*, hasilnya menunjukkan 8 guru PPPK (50%) merasa kesempatan promosi PPPK lebih terbatas, dan 13 guru PPPK (81,3 %) merasa ada kekhawatiran mengenai perubahan kebijakan yang dapat mempengaruhi hak-hak sebagai guru PPPK. Pada pertanyaan dimensi *importance of the total job*, hasilnya menunjukkan 11 orang guru PPPK (68,8 %) merasa aturan kebijakan yang belum jelas membuat kekhawatiran terhadap pekerjaan, 13 guru PPPK (81,3%) merasa tidak aman dengan status PPPK yang bersifat kontrak.

Pada pertanyaan survei dimensi *perceived threats to total job*, hasilnya menunjukkan 10 guru PPPK (62,5 %) merasa status PPPK mempengaruhi jaminan masa depan mereka, 11 guru PPPK (68,8%) merasa ada kekhawatiran akan pengurangan jumlah PPPK, dan 8 guru PPPK (50%) merasa perubahan struktur kepemimpinan dalam pemerintah mengancam posisi guru PPPK. Untuk pertanyaan survei dimensi *feelings of powerfulness/powerlessness*, hasilnya menunjukkan bahwa 13 guru PPPK (81,3%) merasa tidak memiliki kekuatan untuk mengubah situasi kebijakan PPPK, dan 11 guru PPPK (68,8%) merasa tidak bisa berbuat apa-apa jika kontrak mereka tidak diperpanjang.

Berdasarkan hasil survei tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa guru PPPK memiliki *job insecurity* yang tinggi dikarenakan implementasi kebijakan yang belum jelas dan status kontrak. Dachapalli dan Parumasur (2012) mengartikan *job insecurity* mengacu pada perasaan tidak aman atau takut kehilangan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, perasaan tidak aman tersebut bukan sekedar ancaman tentang kehilangan pekerjaan, namun juga termasuk pemikiran individu mengenai kemungkinan kehilangan aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, status, kesempatan untuk promosi dan akses ke sumber daya manusia. Konsep *job insecurity* oleh Dachapalli dan Parumasur (2012) terdiri dari enam komponen yakni *the importance of job features* (pentingnya fitur pekerjaan), *the existence of job feature* (keberadaan fitur pekerjaan), *perceived threats to job features* (ancaman yang dirasakan terhadap fitur pekerjaan), *importance of the total job* (pentingnya pekerjaan secara keseluruhan), *perceived threats to total job* (ancaman yang dirasakan terhadap

pekerjaan secara keseluruhan), *feelings of powerfulness/powerlessness* (perasaan berkuasa/tidak berkuasa).

Job insecurity dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, kreativitas, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya dapat merugikan organisasi secara keseluruhan (Hanafiah, 2013). Tidak jauh berbeda, Menurut Setiawan dan Hadianto (2018) *job insecurity* akan membawa dampak negatif terhadap pekerjaan orang tersebut menjadi kurang produktif dan efektif, dan pada akhirnya, pada jangka panjang akan membawa kehancuran pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Perasaan tidak aman dalam bekerja dapat berpengaruh terhadap perkembangan sikap kritis, kreatif, dan inovatif guru dalam menjalankan tugas profesionalnya, karena adanya kekhawatiran terhadap atasan yang memiliki wewenang atas status kepegawaian guru PPPK (Rozak, 2021).

Pekerja yang menghadapi ketidakpastian dalam pekerjaan atau *job insecurity* memiliki kecenderungan lebih besar untuk mengalami masalah psikologis seperti lebih rentan terhadap stress. Hal ini disebabkan oleh kekhawatiran yang mereka hadapi, terutama terkait kemungkinan kehilangan pekerjaan dan ketidakpastian mengenai kelanjutan kontrak kerja mereka (J. A. Saputra & Dwarta, 2023). Lebih lanjut, Menurut Nugraheni dan Prasetyo (2021) berpendapat bahwa penting untuk guru memiliki *job insecurity* yang rendah, hal ini dikarenakan guru turut andil untuk memastikan tercapai atau tidaknya suatu proses pembelajaran, sebab guru mempunyai tuntutan agar dapat menciptakan kondisi belajar yang baik, tidak terbatas hanya guru PNS saja namun juga semua guru.

Semakin rendah tingkat *job insecurity* maka akan semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan.

Silla et al. (2010) menjelaskan bahwa terjadinya peningkatan *job insecurity* apabila tidak ada kejelasan dan transparansi pada organisasi yang akan menurunkan ketidakpastian kelangsungan kerja yang dirasakan pegawai, dan ini berkaitan dengan istilah *procedural justice*. *Procedural Justice* merupakan salah satu dimensi dari *organizational justice*. Pegawai yang diperlakukan adil akan secara signifikan dapat menurunkan ketakutan pegawai akan kehilangan pekerjaan yang merupakan penyebab *job insecurity* (Blau et al., 2004). Penelitian oleh Loi et al. (2012) mengemukakan dengan tingkat *procedural justice* yang lebih tinggi, karyawan akan lebih mudah untuk merasa lebih yakin akan pekerjaannya, sebab dapat mengevaluasi, memprediksi dan mengendalikan kelangsungan pekerjaan mereka dengan demikian pegawai akan merasa lebih aman untuk bekerja. Disisi lain, prosedur yang tidak adil akan membuat karyawan merasa khawatir dan tidak yakin tentang keamanan kerjanya.

Procedural justice berperan dalam mengelola ketidakpastian pekerjaan atau *job insecurity*, *procedural justice* adalah persepsi keadilan dalam proses pengambilan keputusan, prosedur yang dianggap adil memberikan penjelasan, konsistensi, dan transparansi yang membantu karyawan untuk menerima situasi yang penuh tekanan, sehingga mereka merasa lebih terkontrol dan dihargai, adanya prosedur yang adil juga mendukung pemulihan perasaan karyawan terhadap organisasi, memungkinkan mereka menghadapi *job insecurity* dengan lebih positif (López Bohle et al., 2018).

Cropanzano, Bowen dan Gilliland (2007) mendefinisikan *procedural justice* mengacu pada keadilan dalam proses alokasi hasil, tetapi tidak secara khusus untuk hasil itu sendiri, melainkan menetapkan prinsip-prinsip tertentu yang menentukan dan mengatur dalam proses pengambilan keputusan. Cropanzano, Bowen dan Gilliland (2007) menjelaskan bahwa *procedural justice* terdiri dari enam indikator, yaitu *consistency*, *lack of bias*, *accuracy*, *representation of all concerned*, *correction*, *ethics*. *Consistency* adalah semua karyawan diperlakukan sama. *Lack of bias* adalah tidak ada orang atau kelompok yang dipilih untuk diskriminasi atau perlakuan buruk. *Accuracy* adalah keputusan yang didasarkan informasi akurat. *Representation of all concerned* adalah pemangku kepentingan yang sesuai memberikan masukan dalam pengambilan keputusan. *Correction* adalah terdapat proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan. *Ethics* adalah norma perilaku profesional tidak dilanggar

Ketidakpastian implementasi kebijakan PPPK yang tidak memberikan rasa aman bagi guru, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, menunjukkan pentingnya penerapan *procedural justice*. Masalah *procedural justice* pada guru PPPK terkait pada masalah proses rekrutmen dan seleksi PPPK. Menurut Afrilia dan Sharia (2024), permasalahan pada proses rekrutmen dan seleksi ini meliputi ketidakjelasan kebijakan afirmasi, informasi yang tidak optimal, serta ketidaksesuaian formasi PPPK dengan kebutuhan di lapangan. Permasalahan afirmasi sebesar 15% hanya diberikan kepada guru berusia di atas 35 tahun dengan minimal masa kerja 3 tahun, yang dinilai tidak adil mengingat banyaknya guru honorer dengan masa pengabdian lebih dari 20 tahun yang belum mendapatkan

kejelasan status. Selain itu, rekrutmen guru PPPK masih menghadapi masalah formasi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan dilapangan, sehingga banyak guru yang telah lulus *passing grade* tetapi tidak memiliki formasi.

Menurut Dirjen GTK Kemendikbud Ristek (2024) masih ada 62.527 guru yang telah lulus seleksi rekrutmen 2022-2023, belum mendapatkan penempatan untuk mengajar. Oleh karena itu, pentingnya penerapan *procedural justice* yang mencakup asas proporsionalitas, transparansi, dan keadilan sebagaimana diatur dalam UU ASN No. 5 Tahun 2014. Prosedur yang adil dapat memberikan kejelasan dan prediktabilitas dalam pengambilan keputusan, sehingga membantu guru PPPK mengelola perasaan tidak aman terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah di jelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Peran Procedural Justice terhadap Job Insecurity pada Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada peran *procedural justice* terhadap *job insecurity* pada guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diajukan, tujuan penelitian penelitian ini untuk mengetahui peran *procedural justice* terhadap *job insecurity* pada guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

D. Manfaat Penelitian

Dari penjabaran di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara menyeluruh baik secara teoritis (untuk keilmuan) maupun secara praktis (untuk tujuan penelitian). Manfaat tersebut antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mampu memperkaya kajian ilmiah dan dapat digunakan sebagai salah satu acuan berpikir untuk pengembangan kajian teoritis dalam perkembangan ilmu psikologi khususnya terkait psikologi industri dan organisasi dan psikologi pendidikan, terutama terkait peran *procedural justice* dan *job insecurity* pada guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

2. Manfaat Praktis

Penelitian tentang peran *procedural justice* terhadap *job insecurity* pada guru PPPK memiliki beragam manfaat praktis yang signifikan, yaitu :

a. Bagi Guru PPPK

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada guru PPPK tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* mereka. Dengan pemahaman ini, guru PPPK dapat lebih proaktif dalam mencari informasi, mengembangkan keterampilan, dan berpartisipasi untuk meningkatkan persepsi keadilan dan mengurangi ketidakpastian dalam pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian ini juga dapat

membantu guru PPPK dalam mengembangkan strategi koping yang efektif terkait *job insecurity*.

b. Bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan berharga bagi pemerintah dan pembuat kebijakan dalam memahami dampak *procedural justice* terhadap *job insecurity* yang dialami oleh guru PPPK. Dengan pemahaman ini, dapat merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang lebih adil dan transparan terkait sistem kontrak, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir guru PPPK. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan rasa keamanan kerja di kalangan guru PPPK, yang berpotensi meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

c. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya *procedural justice* dan praktik manajemen yang dapat meningkatkan persepsi keadilan di kalangan guru PPPK. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity*, pihak manajemen sekolah dan dinas pendidikan dapat merancang strategi yang efektif untuk mengurangi ketidakamanan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja guru PPPK.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur tentang *procedural justice* dan *job insecurity*, khususnya dalam konteks sistem pendidikan di Indonesia. Hal ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lanjutan dan membuka jalan bagi penelitian lebih lanjut tentang dinamika kerja guru PPPK dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan.

E. Keaslian Penelitian

Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian yang akan dibahas oleh peneliti dengan judul “Peran *Procedural Justice* terhadap *Job Insecurity* pada Guru Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Beberapa penelitian digunakan sebagai pembandingan untuk mengetahui perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Penelitian pertama, penelitian yang dilakukan oleh Zakaria, Hasanti dan Shohib pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Resiliensi dan *job insecurity* pada Pegawai Honorer”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh resiliensi terhadap *job insecurity*. Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linear. Subjek pada penelitian ini yaitu pegawai honorer yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh ke arah negatif terhadap *job insecurity*. Hasil ini juga menunjukkan resiliensi yang tinggi mampu membuat *job insecurity* rendah

Perbedaan penelitian yang akan dibahas peneliti dengan penelitian Zakaria, Hasanti dan Shohib yaitu pada subjek dan variabel bebas. Penelitian Zakaria, Hasanti dan Shohib menggunakan variabel resiliensi sedangkan yang akan dilakukan peneliti menggunakan variabel bebas *Procedural Justice*. Kemudian, subjek pada penelitian Zakaria, Hasanti dan Shohib adalah guru honorer, sedangkan peneliti menggunakan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Penelitian kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ferdy Darmawan pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Kohesivitas dan Kesiapan Berubah terhadap *Job Insecurity* pada Supir Taksi Konvensional”. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengkaji secara empiris ada tidaknya regresi kohesivitas kelompok dan kesiapan pergantian terhadap ketidakamanan kerja pengemudi taksi konvensional. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek pada penelitian ini yaitu pengemudi taksi konvensional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan kesiapan berubah berpengaruh secara signifikan terhadap *job insecurity* pada Supir Taksi Konvensional dibuktikan oleh hasil uji analisis regresi secara penuh.

Perbedaan penelitian yang akan dibahas penelitian Ferdy Darmawan dengan penelitian yaitu pada subjek dan variabel bebas. Penelitian Ferdy Darmawan menggunakan variabel bebas Kohesivitas Kelompok dan Kesiapan Berubah sedangkan yang akan dilakukan peneliti menggunakan variabel bebas *Procedural Justice*. Kemudian, subjek pada penelitian Ferdy Darmawan adalah pengemudi taksi konvensional, sedangkan peneliti menggunakan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Penelitian ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ayman Alshaabani, Khadija Aya Hamza, dan Ildikó Rudnák pada tahun 2022 dengan judul "*Impact of Diversity Management on Employees' Engagement: The Role of Organizational Trust and Job Insecurity*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak sistem manajemen keragaman perusahaan jasa terhadap keterlibatan karyawan dan peran moderasi kepercayaan organisasi dan ketidakamanan kerja dalam hubungan tersebut. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei berbasis kuesioner. Analisis data menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM). Subjek pada penelitian ini yaitu 580 karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan Hungaria yang bergerak di bidang Pemasaran, Konsultasi Manajemen, IT, dan layanan logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen keragaman memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*, *organizational trust* dan *job insecurity*. Lalu, *Job insecurity* secara signifikan memediasi hubungan.

Perbedaan penelitian yang akan dibahas peneliti dengan penelitian Ayman Alshaabani, Khadija Aya Hamza, dan Ildikó Rudnák yaitu pada subjek dan variabel bebas. Penelitian Ayman Alshaabani, Khadija Aya Hamza, dan Ildikó Rudnák menggunakan variabel *employee engagement*, *organizational trust* sedangkan yang akan dilakukan peneliti menggunakan variabel bebas *Procedural Justice*. Kemudian, subjek pada penelitian Ayman Alshaabani, Khadija Aya Hamza, dan Ildikó Rudnák adalah 580 karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan Hungaria sedangkan peneliti menggunakan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Penelitian ke empat, penelitian yang dilakukan oleh Nadia Fauziyah, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan pada tahun 2023 dengan judul “*The Influence Of Procedural Justice and Distibutive Justice On the Perfomance Employees Of The Investment Service And One-Stop Service In Palopo City*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *procedural justice*, *disributive justice*, terhadap kineja karyawan dinas penanaman modal satu pintu kota palopo. Subjek penelitian yang digunakan adalah karyawan dinas penanaman modal kota palopo sebanak 110 responden. Metode penelitian yang digunakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan anaisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *procedural justice* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *distributive justice* mempengaruhi kinerja karyawan, *procedural* dan *distributive justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian yang akan dibahas peneliti dengan penelitian oleh Nadia Fauziyah, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan yaitu pada subjek dan variabel. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian oleh Nadia Fauziyah, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan yaitu kinerja karyawan, sedangkan peneliti menggunakan variabel terikat *job insecurity*. Subjek yang digunakan pada penelitian oleh Nadia Fauziyah, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan adalah karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Palopo sedangkan peneliti menggunakan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Penelitian ke lima, penelitian yang dilakukan oleh Dodi Ria Atmaja dan Lidya Marika pada tahun 2024 dengan judul “*The Influence of Procedural Justice*

on Work Engagement and Turnover Intention". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *procedural justice* terhadap *work engagement* dan *turnover intention*. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran dari berbagai perusahaan agen dan distributor di Jakarta dengan jumlah sampel 120 responden. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *procedural justice* berpengaruh positif terhadap *organizational comitment* dan *work engagement*, tetapi memiliki korelasi negatif dengan *turnover intention*.

Perbedaan penelitian yang akan dibahas peneliti dengan penelitian oleh Dodi Ria Atmaja yaitu pada subjek dan variabel. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian oleh Dodi Ria Atmaja dan Lidya Marika yaitu *work engagement* dan *turnover intention*, sedangkan peneliti menggunakan variabel terikat *job insecurity*. Subjek yang digunakan pada penelitian oleh Dodi Ria Atmaja dan Lidya Marika adalah karyawan bagian pemasaran dari berbagai perusahaan agen dan distributor di Jakarta sedangkan peneliti menggunakan guru pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Penelitian ke enam, penelitian yang dilakukan oleh Colin Bolger dan Glenn D. Walters pada tahun 2019 dengan judul "*The Relationship between Police Procedural Justice, Police Legitimacy, and People's Willingness to Cooperate with Law Enforcement: A Meta-Analysis.*" Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara *procedural justice* polisi, *police legitimacy*, dan kemauan masyarakat untuk bekerja sama dengan penegak hukum. Subjek penelitian adalah

studi meta-analisis yang mengkaji 56 studi dengan 88 sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah meta-analisis untuk menguji model dua tahap dari teori proses Tyler yang menghubungkan keadilan prosedural dengan legitimasi dan kepatuhan hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural berhubungan signifikan dengan legitimasi, yang selanjutnya memengaruhi kerja sama masyarakat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dibahas adalah pada subjek dan variabel. Pada penelitian Bolger dan Walters, variabel terikat adalah *People's Willingness* sementara penelitian yang akan dibahas menggunakan variabel *job insecurity*. Subjek yang digunakan pada penelitian oleh Colin Bolger dan Glenn D. Walters adalah mencakup berbagai kelompok masyarakat dari berbagai negara yang berinteraksi dengan pihak kepolisian sedangkan peneliti menggunakan guru pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Penelitian ke tujuh, penelitian yang dilakukan oleh Shrusti Mulgund pada tahun 2022 dengan judul "*Importance of Distributive Justice, Procedural Justice, and Fairness in Workplace.*" Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran *Distributive Justice, Procedural Justice, and Fairness* di tempat kerja terhadap efisiensi karyawan. Subjek penelitian ini tidak secara langsung berupa individu melainkan data sekunder dari berbagai studi terkait keadilan di lingkungan kerja. Metode yang digunakan adalah desain penelitian analitis dengan analisis data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif dan prosedural memiliki dampak signifikan pada sikap dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dibahas adalah pada variabel, metode dan subjek penelitian. Pada penelitian Shruti Mulgund, data yang digunakan adalah data sekunder dari berbagai sumber, sementara penelitian yang akan dibahas menggunakan metode kuantitatif dengan subjek guru PPPK. Variabel lain yang digunakan dalam penelitian Shruti Mulgund menggunakan variabel *distributive justice* dan *fairness* sedangkan peneliti menggunakan variabel *job insecurity*.

Penelitian kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Olugbenga J. Oluwole, John K. Aderibigbe, dan Themba Q. Mjoli pada tahun 2020 dengan judul "*The Attenuating Effects of Organizational Justice on Job Insecurity and Counterproductive Work Behaviours Relationship*" Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara persepsi *job insecurity*, *organizational justice* dengan *Counterproductive Work Behaviours Relationship*. Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan analisis korelasi. Subjek pada penelitian ini yaitu 380 karyawan bank di Nigeria. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* yang dirasakan memiliki hubungan positif signifikan dengan perilaku sabotase, penarikan diri, dan penyalahgunaan CWB.

Perbedaan penelitian yang akan dibahas peneliti dengan penelitian Olugbenga J. Oluwole, John K. Aderibigbe, dan Themba Q. Mjoli yaitu pada subjek. Penelitian Olugbenga J. Oluwole, John K. Aderibigbe, dan Themba Q. Mjoli menggunakan variabel *organizational justice*, *job insecurity* sebagai variabel bebas dan *Counterproductive Work Behavior (CWB)* sebagai variabel terikat sedangkan yang akan dilakukan peneliti menggunakan variabel bebas *Procedural Justice*.

Kemudian, subjek pada penelitian Olugbenga J. Oluwole, John K. Aderibigbe, dan Themba Q. Mjoli adalah 380 karyawan bank di Nigeria. sedangkan peneliti menggunakan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

DAFTAR PUSTAKA

- Adijenda Parkher, J. A., & Radjab, D. (2021). Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. *Limbago: Journal of Constitutional Law*, 1(3), 481–501. <https://doi.org/10.22437/limbago.v1i3.14346>
- Andika. (2023). *Nasib PPPK Tak Aman*. Kendaripos.Fajar.Co.Id. https://kendaripos.fajar.co.id/2023/12/12/nasib-pppk-tak-aman/#google_vignette
- Awosusi, O. O., & Fasanmi, S. S. (2014). Who's Next for the Axe? Procedural Justice and Job Insecurity among Bankers in Nigeria. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114, 403–409. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.720>
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azizah, U. N. (2024). *Apakah PPPK Boleh Mendaftar CPNS 2024? Simak Aturannya!* Detik.Com. <https://www.detik.com/jateng/bisnis/d-7492051/apakah-pppk-boleh-mendaftar-cpns-2024-simak-aturannya>
- Bal, P. M., De Lange, A. H., Ybema, J. F., Jansen, P. G. W., & van der Velde, M. E. G. (2011). Age and trust as moderators in the relation between procedural justice and turnover: A large-scale longitudinal study. *Applied Psychology: An International Review*, 60(1), 66–86. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00427.x>
- Bernhard-Oettel, C., Eib, C., Griep, Y., & Leineweber, C. (2020). How Do Job Insecurity and Organizational Justice Relate to Depressive Symptoms and Sleep Difficulties: A Multilevel Study on Immediate and Prolonged Effects in Swedish Workers. In *Applied Psychology* (Vol. 69, Issue 4). <https://doi.org/10.1111/apps.12222>
- Blau, G., Tatum, D. S., McCoy, K., Dobria, L., & Ward-Cook, K. (2004). Job loss, human capital job feature, and work condition job feature as distinct job insecurity constructs. *Journal of Allied Health*, 33(1), 31–41.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace, Second Edition*.
- Choi, B. C. K., & Pak, A. W. P. (2005). A catalog of biases in questionnaires. *Preventing Chronic Disease*, 2(1). Retrieved from http://www.cdc.gov/pcd/issues/2005/jan/04_0050.htm
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338>
- Dachapalli, L. P. (2012). Employee Susceptibility to experiencing job insecurity. *Departement of HUMAN Resouce Management*, 15(1), 31–43.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). *Job Insecurity, Health and Well-Being*. *April 2016*, 109–128. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7

- Effendy, M. A., Sukarman, H., Perdana, M. P., & Iskandar, T. (2023). Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Perpu Cipta Kerja: Review Terhadap Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, *11*(2), 246. <https://doi.org/10.25157/justisi.v11i2.11769>
- Felstead, A., Burchell, B., & Green, F. (1998). *Insecurity At Work*. 180–184.
- Gibson, J. L., Ivacevich, J. M., Jr, J. H. D., & Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure Proseses*.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *1*(3), 178–184. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*(3), 269–290. <https://doi.org/10.1037/a0036743>
- Kekesi, E. K., & Agyemang, C. B. (2014). Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management Economics and Social Sciences*, *3*(1), 18–35. <http://www.ijmess.com>
- Kemendikbud, R. (2024). *Kemendikbudristek Kembali Selenggarakan Seleksi ASN Guru PPPK Tahun 2024 dengan Formasi 419.146 Guru*. Kemendikbud.Go.Id. <https://www.kemdikbud.go.id/main/index.php/blog/2024/03/kemendikbudristek-kembali-selenggarakan-seleksi-asn-guru-pppk-tahun-2024-dengan-formasi-419146-guru>
- Kluwer, E. S., Tumewu, M. T., & Van den Bos, K. (2007). *Procedural justice, gender, and status in close relationships: Satisfaction of female underdogs* (Unpublished doctoral dissertation or research chapter). Utrecht University.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Loi, R., Lam, L. W., & Chan, K. W. (2012). Coping with Job Insecurity: The Role of Procedural Justice, Ethical Leadership and Power Distance Orientation. *Journal of Business Ethics*, *108*(3), 361–372. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1095-3>
- López Bohle, S. A., Chambel, M. J., & Diaz-Valdes Iriarte, A. (2018). Job insecurity, procedural justice and downsizing survivor affects. *International Journal of Human Resource Management*, *32*(3), 596–615. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1482939>
- López Bohle, S. A., Chambel, M. J., & Diaz-Valdes Iriarte, A. (2021). Job insecurity, procedural justice and downsizing survivor affects. *International Journal of Human Resource Management*, *32*(3), 596–615. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1482939>
- Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A., & Benos, A. (2015). Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants. *BioMed Research International*, 2015.

- <https://doi.org/10.1155/2015/673623>
- Ngo, H.-Y., Li, H., Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Career Development International Chinese Traditionality and Career Success: Mediating Roles of Procedural Justice and Job Insecurity Article Information. *Career Development International*, 20(7). www.emeraldinsight.com
- Nugraheni, D. O., & Prasetyo, A. R. (2021). Job Insecurity dan Motivasi Kerja pada Guru Sekolah Dasar (SD) Honoror di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap. *Jurnal EMPATI*, 10(4), 277–286. <https://doi.org/10.14710/empati.2021.32604>
- O'Neill, P., & Seva, P. (2013). The Development and validation of a new multidimensional job insecurity measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338–349. <https://doi.org/10.1037/a0033114>
- Park, K. H., Youn, S. J., & Moon, J. (2020). The effect of workforce restructuring on withdrawal behavior: The role of job insecurity, career plateau and procedural justice. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 413–424. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.413>
- Peng, B., & Potipiroon, W. (2022). Fear of Losing Jobs during COVID-19: Can Psychological Capital Alleviate Job Insecurity and Job Stress? *Behavioral Sciences*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/bs1206016>.
- Probst, T. M., Jiang, L., & Benson, W. (2014). Job insecurity and anticipated job loss: A primer and exploration of possible interventions. In *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (Issue May). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.025>
- Pratama, D. P., Putera, R. E., & Koeswara, H. (2022). Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional Guru pada Instansi Daerah. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 5(2), 62–72. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v5i2.2351>
- Putra, Y. A., Nurhayati, Y., & Istiana, I. (2023). Perlindungan Hukum Untuk Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pemerintah. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 4(2), 172–193. <https://doi.org/10.51749/jphi.v4i2.104>
- Putri, E. R., & Budiani, M. S. (2023). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Keterikatan Kerja Pada PPPK Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep *Correlation Between Job Insecurity And Work Engagement At PPPK RRI Sumenep Public Broadcasting Institution*. 10(01), 772–785.
- Ristek, K. (2023). *Harapan itu Bernama Status ASN PPPK*. Kemendikbud.Go.Id. [https://gurudikdas.kemdikbud.go.id/news/harapan-itu-bernama-status-asn-pppk#:~:text=Untuk mengatasi kekurangan guru%2C pemerintah,dengan Perjanjian Kerja \(PPPK\)](https://gurudikdas.kemdikbud.go.id/news/harapan-itu-bernama-status-asn-pppk#:~:text=Untuk mengatasi kekurangan guru%2C pemerintah,dengan Perjanjian Kerja (PPPK))
- Robi'ah, F., & Prihantini. (2024). Urgensi kualitas pendidik yang sesuai dengan kebijakan pendidikan dalam mencapai standar nasional pendidikan. *Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 409–419.
- Rozak, A. (2021). Nasibmu Guru Sebagai ASN PPPK Bukan ASN PNS? *Fitk.Uinjkt.Ac.Id*. <https://www.fitk.uinjkt.ac.id/id/nasibmu-guru-sebagai-asn->

[pppk-bukan-asn-pns](#)

- Sabirina, E., & Rozaq, K. (2023). Pengaruh Job Insecurity terhadap Employee Performance melalui Procedural Justice. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 694–705.
- Samsu, S. (2024). *Kontrak Kerja Ribuan PPPK Hanya Diperpanjang 1 Tahun, Terungkap Alasannya*. Jpnn.Com. <https://www.jpnn.com/news/kontrak-kerja-ribuan-pppk-hanya-diperpanjang-1-tahun-terungkap-alasannya?page=2>
- Santrock, J. W. (2008). *Life-span development* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Saputra, J. A., & Dwarta, F. D. (2023). Hubungan Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Tenaga Kontrak Trantib Di Dinas Perdagangan Kota Padang. *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 6(2), 926–934. <https://doi.org/10.33627/es.v6i2.1519>
- Saputra, R. (2022). Rekonstruksi Politik Hukum Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Berbasis Nilai Keadilan. *Krtha Bhayangkara*, 15(2), 385–408. <https://doi.org/10.31599/krtha.v15i2.970>
- Sary, V. A. (2024). *Pendaftaran Seleksi PPPK 2024 Dilakukan 2 Periode, Ini Waktu Terbaru dan Jenis Tahapan yang Harus Dilalui sesuai Ketentuan MenPAN RB*. Ayobandung.Com. <https://www.ayobandung.com/umum/7913656245/pendaftaran-seleksi-pppk-2024-dilakukan-2-periode-ini-waktu-terbaru-dan-jenis-tahapan-yang-harus-dilalui-sesuai-ketentuan-menpan-rb>
- Schreurs, B. H. J., Van Emmerik, H. I., Gunter, H., & Germeys, F. (2012). A Weekly Diary Study On The Buffering Role Of Social Support In The Relationship Between Job Insecurity and Employee Perfomence. *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2018). Job Insecurity Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 1–10.
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Silla, I., Gracia, F. J., Mañas, M. A., & Peiró, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449–465. <https://doi.org/10.1108/01437721011057029>
- Supratman, S., & Intyaswati, D. (2019). Pengaruh Usia dan Pendidikan Dalam Pembentukan Persepsi dan Opini pada Change.org. *Jurnal Penelitian Pers Dan Komunikasi Pembangunan*, 23(1), 17–26. <http://jurnal-p2kp.id/index.php/jp2kp/article/view/100>
- Sutanto, S. H., & Deita, A. L. I. (2022). Pengaruh Resiliensi terhadap Job Insecurity Guru Musik saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 270–281. <https://doi.org/10.26740/jpvt.v13n3.p270-281>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job Insecurity A Literature Review*. 1, 32. http://files/2489/wlr2006_01.pdf
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job Insecurity A Literature Review*. 1, 32. http://files/2489/wlr2006_01.pdf
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Suliyanto, S., & Ismojowati, E. S. (2011). Manajemen bahan kimia berbahaya dan beracun sebagai upaya keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan lingkungan. *PIN Pengelolaan Instalasi Nuklir IV*, 54-67.
- Syarif M. Aidil. (2024). *Banyak Guru Tidak Tenang setelah Diangkat PPPK, Ada Masalah Apa?* Jpnn.Com. <https://www.jpnn.com/news/banyak-guru-tidak-tenang-setelah-diangkat-pppk-ada-masalah-apa?page=3>
- Tobroni, F. (2020). Tinjauan HAM dalam Regulasi PPPK dengan Intertekstualitas Teks Hukum. *Jurnal HAM*, 11(2), 219. <https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.219-238>
- Tüzün, P., & Öztürk, M. (2021). The Leadership Style of Managers and the Effect of Power Distance Perception on Job Insecurity in Bank Employees: A Research on the Mediating Effect of the Locus of Control. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi / Journal of Social Policy Conferences*, 0(80), 67–94. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.80.884060>
- Waliyadin, W. (2024). *Menanti Kebijakan Pengembangan Karier Guru dan Dosen P3K*. Omong-Omong.Com. <https://omong-omong.com/menanti-kebijakan-pengembangan-karier-guru-dan-dosen-p3k/>
- Wulandari, T. (2024). *Syarat PPPK 2024 Beserta PPPK Guru dan PPPK Kesehatan di Aturan Terbaru, Cek!* Detik.Com. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7506439/syarat-pppk-2024-beserta-pppk-guru-dan-pppk-kesehatan-di-aturan-terbaru-cek#:~:text=1.031.554>
- Formasi Pegawai Pemerintah, Guru dan PPPK JF Kesehatan
- Yulianto, A. (2020). Mewaspada Response Bias Dalam Skala Psikologi. *Buletin KPIN, February*, 1–3. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30178.07361>.
- Yu, X., Langa, K. M., Cho, T., & Kobayashi, L. C. (2022). *Association of Perceived Job Insecurity With Subsequent Memory Function and Decline Among Adults 55 Years or Older in England and the US , 2006 to 2016*. 5(4), 4–6. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2022.7060>
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Career Development International*, 19(4), 426–446. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2013-0121>