

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) PARUH WAKTU DALAM PENINGKATAN PELAYANAN ADMINISTRASI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN JEMBRANA

Ni Made Mustika Dinda Adnyani¹, I Dewa Ayu Putri Wirantari²
mustikadindadnyi@gmail.com¹, putriwirantari@unud.ac.id²
Universitas Udayana

ABSTRAK

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu adalah skema kepegawaian baru yang diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja PPPK Paruh Waktu dalam meningkatkan pelayanan administrasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja PPPK Paruh Waktu dalam meningkatkan pelayanan administrasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana sudah baik dan dapat memberikan kontribusi nyata pada peningkatan pelayanan. Berdasarkan pada indikator penilaian kinerja oleh Robbins (2016), kualitas kerja dinilai baik oleh pejabat struktural, terdapat kuantitas kerja yang beragam sesuai dengan penempatan tugas di masing-masing bagian, ketepatan waktu menjadi indikator yang paling stabil karena hampir semua pekerjaan yang dilakukan oleh PPPK Paruh Waktu dapat diselesaikan dengan batas waktu yang ditentukan, efektivitas PPPK Paruh Waktu dinilai mempercepat penyelesaian pelayanan administrasi yang dilakukan, sedangkan kemandirian menjadi aspek yang masih memerlukan peningkatan dikarenakan tidak semua PPPK Paruh Waktu mampu bekerja sendiri dan masih membutuhkan arahan dari atasan.

Kata Kunci: PPPK Paruh Waktu, Pelayanan Administrasi, Sekretariat DPRD.

ABSTRACT

Part-Time Government Employees with Employment Agreements (PPPK) is a new employment scheme regulated in the Decree of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Number 16 of 2025. This study aims to analyze the performance of Part-Time PPPK in improving administrative services at the Jembrana Regency DPRD Secretariat. The study used a qualitative approach with data collection techniques in the form of interviews, observation, and documentation. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that the performance of Part-Time PPPK in improving administrative services at the Jembrana Regency DPRD Secretariat is good and can make a real contribution to improving services. Based on performance assessment indicators by Robbins (2016), the quality of work was assessed as good by structural officials, there was a varied quantity of work according to the assignment of tasks in each section, punctuality was the most stable indicator because almost all work carried out by Part-Time PPPK could be completed within the specified deadline, the effectiveness of Part-Time PPPK was assessed to accelerate the completion of administrative services performed, while independence was an aspect that still needed improvement because not all Part-Time PPPK were able to work independently and still needed direction from superiors.

Keywords: *Part-Time Pppk, Administrative Services, Dprd Secretariat.*

PENDAHULUAN

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) berperan sebagai lembaga yang memegang fungsi untuk legislasi, penganggaran, dan pengawasan daerah. Fungsi-fungsi tersebut dapat berlangsung dengan baik karena adanya dukungan dari Sekretariat DPRD.

Tugas dari Sekretariat DPRD adalah menyelenggarakan pelayanan administrasi, teknis, serta memfasilitasi segala keperluan dari pimpinan dan anggota DPRD. Pelayanan administrasi dalam konteks Sekretariat DPRD dapat berupa pengelolaan dokumen persidangan, pengelolaan surat menyurat, pelayanan tata usaha ataupun penyediaan logistik kegiatan. Kelancaran dari pelayanan yang dilakukan di Sekretariat DPRD sangat bergantung atas kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagaimana dipaparkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 12 menyatakan bahwa Pegawai ASN memegang peran selaku perecana, pelaksana, sekaligus pengawas dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan. Segala peran yang dipegang oleh Pegawai ASN tersebut membuat kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci.

Di Indonesia, ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki status kepegawaian tetap dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang memiliki jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dibagi lagi menjadi PPPK Penuh Waktu dan PPPK Paruh Waktu. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu, PPPK paruh waktu hadir sebagai solusi penyelesaian penataan pegawai non-ASN.

Salah satu hal yang menarik dalam struktur kepegawaian di Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana adalah tingginya jumlah pegawai dengan status PPPK Paruh Waktu, dibandingkan dengan status ASN lainnya. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Jembrana memiliki 76 pegawai ASN, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pegawai ASN di Sekretariat Kabupaten Jembrana

| No | Status Kepegawaian | Jumlah |
|--------------|---|-----------------|
| 1. | Pegawai Negeri Sipil (PNS) | 25 orang |
| 2. | Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Penuh Waktu | 19 orang |
| 3. | Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu | 32 orang |
| Total | | 76 orang |

Sumber: Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana

Berdasarkan data di atas, PPPK Paruh Waktu adalah pegawai dengan jumlah tertinggi di Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana, sehingga dapat dikatakan bahwa PPPK Paruh Waktu bukan hanya sebagai pelengkap, tetapi kelompok pegawai dengan jumlah paling dominan. Dari jumlah tersebut, terdapat 26 PPPK Paruh Waktu yang secara langsung melaksanakan tugas pelayanan administrasi, sedangkan 6 PPPK Paruh Waktu lainnya bertugas sebagai pengemudi (sopir) yang berperan dalam mendukung kegiatan operasional dan mobilitas kelembagaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Thohari (2025), memaparkan bahwa terdapat kesenjangan antara PPPK Paruh Waktu dengan PNS atau PPPK Penuh Waktu dalam hal hak-hak dan kesejahteraan. PPPK Paruh Waktu tidak mendapat tunjangan, jaminan sosial, ataupun fasilitas pensiun. Adapun kontrak kerja yang berlaku bagi PPPK Paruh Waktu adalah satu tahun, sehingga terjadi ketidakjelasan jenjang karir dan terdapat keterbatasan fasilitas kesejahteraan. Kondisi ini dapat menimbulkan perlakuan yang tidak setara di antara pegawai pemerintah dan dapat beresiko pada penurunan moral, bahkan menurunnya motivasi kerja PPPK Paruh Waktu.

Berkaitan dengan hal di atas, maka jurnal ini akan memberikan analisis mendalam terkait kinerja PPPK Paruh Waktu yang merupakan pegawai dengan jumlah tertinggi di Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana. Jurnal ini akan berfokus pada pelayanan administrasi yang diberikan oleh PPPK Paruh Waktu, dengan harapan dapat memberikan

gambaran tentang skema PPPK Paruh Waktu dalam konteks pemerintahan daerah.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, di mana peneliti berupaya menguraikan bagaimana kinerja PPPK Paruh Waktu berkontribusi dalam peningkatan pelayanan administrasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer didapat dari melakukan wawancara kepada PPPK Paruh Waktu yang bertugas pada pelayanan administrasi, pejabat struktural yang membawahi PPPK Paruh Waktu, dan ASN yang bekerja dalam unit yang sama sebagai pembanding persepsi, serta observasi langsung terhadap pelayanan administrasi yang dilakukan oleh PPPK Paruh Waktu di Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana. Data Sekunder didapat dari dokumentasi dan literatur terkait. Data dianalisis dengan melakukan uji validitas data melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penetapan regulasi terkait PPPK Paruh Waktu merupakan solusi dan langkah yang positif karena memberikan kejelasan status, penetapan nomor induk ASN, dan perjanjian kerja kepada tenaga kontrak. Namun, masih terdapat kekurangan dalam regulasi tersebut, seperti kurang tegasnya aturan terkait hak sosial tambahan, standar evaluasi yang objektif, dan ketidakmerataan perlakuan antar instansi atau daerah. Hal tersebut, berpotensi pada penurunan motivasi kerja dan moral pada PPPK Paruh Waktu. Di Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana, PPPK Paruh Waktu menjadi pegawai dengan jumlah terbanyak, dibandingkan dengan ASN lainnya seperti PNS dan PPPK Penuh Waktu, sehingga kinerja PPPK Paruh Waktu memiliki peran yang besar dalam mendukung peningkatan pelayanan administrasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana.

Berdasarkan teori Kinerja yang dipaparkan oleh Stephen P. Robbins (2016), kinerja dapat dinilai berdasarkan dengan lima indikator, yaitu kualitas kinerja, kuantitas kinerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kelima indikator tersebut dinilai dapat menggambarkan capaian kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

1. Indikator Kualitas Kerja

Indikator kualitas kerja, dilihat dari tingkat baik buruknya hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugasnya dengan mengacu pada standar yang diharapkan. Berdasarkan pada wawancara yang dilakukan dengan Bapak Stephanus selaku Kepala Bagian Umum pada hari Selasa, 9 Desember 2025, kualitas kerja PPPK Paruh Waktu dinilai cukup baik dan terus dipantau melalui evaluasi kinerja. Dari sisi PPPK Paruh Waktu, kualitas kerja tampak beragam. Beberapa pegawai mengaku pernah melakukan kesalahan dalam penyelesaian tugas dan memilih memperbaiki sendiri atau meminta bantuan rekan kerja dan atasan. Terkait dengan itu, Bapak Bayu Yudistama selaku Sub-bagian Tata Usaha menyampaikan bahwa kualitas kerja PPPK Paruh Waktu dinilai berdasarkan dengan capaian atau realisasi terhadap target kerja yang diberikan. Hal tersebut, menggambarkan bahwa kualitas kerja PPPK Paruh Waktu dinilai baik, namun masih diperlukan bimbingan dan pengawasan dari atasan.

2. Indikator Kuantitas Kerja

Indikator kuantitas kerja, berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu dengan kurun waktu yang telah ditentukan. Kuantitas kerja PPPK Paruh Waktu tampak tidak seragam, hal tersebut tergantung dengan penempatan tugas di masing-masing bagian. Rata-rata jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh PPPK Paruh Waktu adalah dua sampai tiga jenis pekerjaan dalam satu hari.

3. Indikator Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu, mengacu pada kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Berdasarkan pada wawancara yang telah dilakukan, indikator ketepatan waktu mejadi indikator yang paling stabil, di mana para pejabat struktural menilai ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas oleh PPPK Paruh Waktu sudah sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Berhubungan dengan itu, PPPK Paruh Waktu juga mengaku tidak pernah menghadapi hambatan yang berarti dalam penyelesaian tugas. Hal tersebut didukung oleh pernyataan yang diberikan oleh Bapak Pradnyana pada hari Selasa, 9 Desember 2025 selaku bagian kepegawaian bahwa,

“Ketepatan waktu PPPK Paruh Waktu dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai dikarenakan pada dasarnya mereka sudah memahami batas waktu dalam penyelesaian tugas.”

Adanya pernyataan tersebut, memaparkan bahwa sejatinya seluruh PPPK Paruh Waktu di Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana sudah melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

4. Indikator Efektivitas

Indikator efektivitas merujuk pada keberhasilan individu dalam mencapai hasil yang baik dengan berpedoman pada tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Efektivitas pekerjaan PPPK Paruh Waktu cukup tinggi, dikarenakan keberadaan mereka dianggap mampu mempercepat penyelesaian segala proses administrasi yang dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana. Mengacu pada jumlah PPPK Paruh Waktu yang menjadi pegawai dengan jumlah terbanyak, menurut Kepala Bagian Umum,

“Dengan jumlah PPPK Paruh Waktu lebih dominan atau lebih banyak dari jumlah PPPK Penuh Waktu maupun PNS yang ada di sini, memang berkontribusi dalam pelayanan administrasi maupun mendukung keberhasilan tugas dan fungsi organisasi”. (Wawancara, 9 Desember 2025)

Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah PPPK yang tinggi mempengaruhi efektivitas pelayanan karena beban kerja dapat terdistribusi lebih baik.

5. Indikator Kemandirian

Indikator kemandirian, diukur melalui keterampilan individu dalam menjalankan tugasnya tanpa menerima bantuan atau bimbingan dari pengawas secara terus menerus. Dalam pelaksanaannya, indikator kemandirian terlihat belum merata di semua PPPK Paruh Waktu. Kepala Bagian Umum menjelaskan bahwa,

“Belum semua memiliki kemampuan bekerja secara mandiri tanpa selalu diarahkan, masih diperlukan peningkatan kompetensi dan memerlukan arahan dalam bekerja”. (Wawancara, 9 Desember 2025)

PPPK Paruh Waktu sendiri mengaku bahwa dalam situasi tertentu mereka masih menunggu instruksi atasan saat harus mengambil keputusan. Hal ini menunjukan bahwa indikator kemandirian menjadi indikator yang paling lemah dan memerlukan peningkatan kompetensi serta memperbaiki alur SOP agar pegawai memiliki pedoman yang jelas saat bekerja mandiri.

Secara keseluruhan kinerja PPPK Paruh Waktu di Sekretariat DPRD Jembrana sudah baik dan memiliki kontribusi nyata dalam peningkatan layanan administrasi. Sebagai pembanding persepsi, wawancara juga dilakukan kepada ASN lainnya sebagai rekan kerja PPPK Paruh Waktu pada 10 Desember 2025. Semua ASN lainnya tersebut mengaku bahwa keberadaan PPPK Paruh Waktu sangat berkontribusi pada peningkatan pelayanan administrasi dan sangat jarang menemui masalah atau kendala saat melakukan kerja sama dengan PPPK Paruh Waktu. Terkait saran untuk meningkatkan kinerja PPPK Paruh Waktu,

menurut Bapak Dwi Antara,

“Untuk meningkatkan kinerja perlu diberikan lebih banyak ruang untuk mengerjakan pekerjaan dan dibimbing dengan baik untuk dapat meningkatkan kinerja PPPK Paruh Waktu.” (Wawancara, 10 Desember 2025)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja PPPK Paruh Waktu dalam peningkatan pelayanan administrasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Jembrana sudah baik dengan mengacu pada lima indikator kinerja menurut Robbins (2016), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Terkait kualitas kerja, PPPK Paruh Waktu mendapat tanggapan positif karena memberikan kualitas yang baik, namun tetap memerlukan pengawasan dan juga bimbingan. Indikator kuantitas kerja, menunjukkan adanya perbedaan pada setiap PPPK Paruh Waktu yang dipengaruhi pada penempatan tugas dan ruang lingkup pekerjaan. Pada indikator ketepatan waktu, PPPK Paruh Waktu dinilai mampu dan sudah baik dalam hal mengerjakan tugas tepat waktu. Jumlah PPPK Paruh Waktu yang banyak mendukung indikator efektivitas berjalan dengan baik. Indikator yang masih memerlukan peningkatan adalah indikator kemandirian dikarenakan masih terdapat PPPK Paruh Waktu yang harus selalu diarahkan dalam pelaksanaan tugasnya.

Saran yang dapat direkomendasikan dari hasil penelitian ini adalah peningkatan kompetensi dan pelatihan teknis pada masing-masing PPPK Paruh Waktu, pemberian umpan balik rutin untuk dapat meningkatkan kinerja PPPK Paruh Waktu, serta diperlukannya evaluasi SOP untuk menciptakan kinerja yang lebih merata dan optimal..

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Y. M., & Thohari, A. A. (2025). Analisis Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu: Suatu Tinjauan Yuridis dan Implementatif. *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern*, Vol 7 (3), 445-456.
- Hamada, N., & Erlina. (2025). Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh. *Jurnal Kolaboratif Sains*, Vol 8 (5), 2571-2576.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Wicaksono, E. N. (2025). Konstruksi Yuridis dan Implikasi Hukum PPPK Paruh Waktu dalam Sistem Kepegawaian Negara Indonesia. *Journal of Contemporary Law Studies*, Vol 3 (1), 1-16.