KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)
Vol.4, No.11 November 2026
e-ISSN: 3025-7859, p-ISSN : 3025-7972, Hal 505-518
DOI : https://doi.org/10.61722/jiem.v4i11.13498

Dampak Perbedaan Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Komparatif PNS dan PPPK Paruh Waktu pada Dinas Koperasi UKM Provinsi NTB

I Komang Ayu Yuliastini[1*], Ida Ayu Indah Febriyani[2]

[1]Program Studi Manajemen Ekonomi, Jurusan Dharma Duta, Fakultas Dharma Duta, Brahma Widya dan Dharma Sastra, Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram, Jalan Pancaka, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia, 83126
[2]Program Studi Manajemen Ekonomi, Jurusan Dharma Duta, Fakultas Dharma Duta, Brahma Widya dan Dharma Sastra, Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram, Jalan Pancaka, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia, 83126
*Penulis Korespondensi: ikomangayuyuliastini@gmail.com

Abstract. *Non-civil servant restructuring policies in regional bureaucracies have introduced dual employment statuses within a single workplace, namely Civil Servants (PNS) and Part-Time Government Employees with Work Agreements (PPPK Paruh Waktu), affecting employee performance dynamics. This study aims to analyze and compare the impact of employment status differences on employee performance between PNS and Part-Time PPPK at the Office of Cooperatives and SMEs (Dinas Koperasi UKM) of West Nusa Tenggara Province. Using a qualitative comparative design, data were collected through in-depth interviews with purposively selected informants, direct observation, and organizational documentation. Findings show that status differences affect task clarity, performance evaluation, compensation fairness, and job security. Unlike PNS guided by the Role and Results Matrix, Part-Time PPPK lack specific job descriptions, causing workload imbalances and daily reporting challenges. Contract uncertainty also affects work security, although teamwork maintains service delivery. Practically, standardized job descriptions and objective evaluation mechanisms are required to optimize organizational productivity.*

Keywords: *Comparative Study; Cooperatives and SMEs Office; Employee Performance; Employment Status; Part-Time PPPK*

Abstrak. Kebijakan penataan tenaga non-ASN di birokrasi daerah memunculkan dualisme status kepegawaian dalam satu unit kerja, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu, yang memengaruhi dinamika kinerja aparatur. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan membandingkan dampak perbedaan status kepegawaian terhadap kinerja antara PNS dan PPPK Paruh Waktu di Dinas Koperasi UKM Provinsi Nusa Tenggara Barat. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi komparatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap informan yang dipilih secara *purposive*, observasi langsung, dan dokumentasi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan perbedaan status berpengaruh terhadap kejelasan tugas, evaluasi kinerja, keadilan kompensasi, dan kepastian kerja. Berbeda dengan PNS yang terstruktur melalui Matriks Peran Hasil, PPPK Paruh Waktu belum memiliki uraian tugas spesifik sehingga memicu ketimpangan beban kerja dan kendala pelaporan harian. Ketidakpastian kontrak juga memengaruhi rasa aman bekerja, meski kekompakan tim tetap menjaga pelayanan. Implikasinya, diperlukan standardisasi uraian tugas dan evaluasi kinerja objektif guna mengoptimalkan produktivitas organisasi.

Kata kunci: Dinas Koperasi UKM; Kinerja Pegawai; PPPK Paruh Waktu; Status Kepegawaian; Studi Komparatif

1. LATAR BELAKANG

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan yang sangat krusial dalam mendorong pertumbuhan sektor ekonomi makro di tingkat daerah, termasuk dalam

Naskah Masuk: 15 November 2026; Revisi: 16 November 2026; Diterima: 17 November 2026; Terbit: 23 November 2026

program pemberdayaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM). Di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), Dinas Koperasi UKM menjadi garda terdepan dalam mengakselerasi digitalisasi, peningkatan kelas usaha, dan formalisasi hukum bagi para pelaku usaha lokal. Namun, efektivitas pencapaian target-target strategis ini sangat bergantung pada kapabilitas, komitmen, dan output kinerja sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam birokrasi tersebut. Sejak diberlakukannya skema penataan tenaga non-ASN secara nasional berdasarkan amanat regulasi terbaru, dinamika lingkungan kerja birokrasi pemerintahan daerah mengalami pergeseran struktural yang sangat signifikan (Fauzi & Hermawan, 2026). Kehadiran dua status kepegawaian yang berbeda dalam satu atap kerja, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu, menciptakan lanskap baru dalam manajemen SDM aparatur yang memengaruhi atmosfer kerja harian (Kurniawan & Putri, 2026). Perbedaan yang kontras dalam hal sistem kompensasi, hak jaminan hari tua, kepastian karier, hingga beban kerja di antara kedua kelompok pegawai ini diduga kuat memengaruhi kondisi psikologis, kepuasan kerja, dan motivasi harian mereka, yang pada akhirnya bermuara pada capaian kinerja organisasi secara agregat.

Fenomena dualisme status kepegawaian ini memicu perdebatan teoretis dan empiris yang mendalam mengenai keadilan organisasi (organizational justice) serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai di instansi publik. Beberapa telaah literatur kontemporer mengindikasikan bahwa kepastian status kerja, kejelasan hak-kewajiban, dan jaminan kesejahteraan yang melekat secara permanen memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas normatif sekaligus memicu perilaku kerja positif pegawai (Julindrastuti & Karyadi, 2022). Sebaliknya, skema kerja kontrak paruh waktu seperti PPPK Paruh Waktu, yang lahir sebagai solusi transisi penataan tenaga honorer, memunculkan tantangan baru terkait dengan ketidakjelasan kedudukan, perlindungan hukum yang belum matang, serta disparitas pemenuhan hak finansial dibandingkan dengan pegawai tetap (Manehat, 2026). Ketimpangan fasilitas finansial dan non-finansial ini berpotensi memicu munculnya batas psikologis di lingkungan internal organisasi, di mana kesenjangan persepsi terhadap perlakuan instansi dapat memengaruhi tingkat keterikatan pegawai (employee engagement) dalam menyukseskan program kerja kedinasan yang bersifat mendesak.

Meskipun studi mengenai pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja aparatur sipil negara sudah mulai banyak diteliti pada posisi reguler, riset yang secara spesifik menyoroti dampak produktivitas dan komparasi objektif dari PPPK Paruh Waktu dalam ekosistem dinas pelayanan teknis daerah masih sangat terbatas (Anggoro, 2024). Hal ini menciptakan sebuah celah empiris (gap analysis) yang mendesak untuk segera dipecahkan melalui pendekatan kuantitatif, mengingat karakteristik beban kerja Dinas Koperasi UKM Provinsi NTB menuntut adanya respons cepat, mobilitas tinggi di lapangan, serta pendampingan intensif bagi pelaku UKM lokal. Pegawai dengan status paruh waktu dituntut untuk mampu menyelesaikan target-target kedinasan dalam durasi jam kerja yang relatif lebih terbatas dibandingkan rekan kerja mereka (Anggoro et al., 2024). Implementasi kebijakan pengangkatan ini di berbagai daerah juga masih kerap menghadapi berbagai kendala administratif, fiskal, dan penyesuaian norma kerja, yang secara logis menuntut pembuktian empiris mengenai efektivitas output kerja nyata di lapangan (Yosepha, 2026).

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk memetakan potret empiris mengenai efisiensi dan pola efektivitas kerja pegawai berdasarkan status hukum kepegawaiannya di lingkungan Pemerintah Provinsi NTB. Kebaruan (novelty) dari riset ini terletak pada fokus komparasi langsung antara PNS konvensional dengan PPPK Paruh Waktu, sebuah nomenklatur dan kebijakan kepegawaian yang sangat baru dalam sistem birokrasi modern di Indonesia menyusul kebijakan penataan tenaga non-ASN (Setneg, 2026). Melalui pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor psikologis dan struktural yang menggerakkan kinerja dari masing-masing status kepegawaian tersebut, manajemen instansi dapat merumuskan kebijakan evaluasi dan retensi SDM yang lebih adaptif. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, membuktikan secara empiris, dan membandingkan dampak perbedaan status kepegawaian terhadap kinerja pegawai antara PNS dan PPPK Paruh Waktu pada Dinas Koperasi UKM Provinsi NTB.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Status Kepegawaian Aparatur Sipil Negara

Status kepegawaian dalam birokrasi publik merupakan ikatan hukum formal yang menetapkan hak, kewajiban, serta jaminan karier seorang aparatur dalam menjalankan

fungsi pelayanan. Berdasarkan regulasi penataan tenaga non-ASN terkini, struktur kepegawaian di instansi daerah terbagi menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pegawai tetap dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu sebagai skema transisi fleksibel (Fauzi & Hermawan, 2026). Perbedaan status hukum ini memicu lahirnya perbedaan kontrak psikologis (*psychological contract*), yaitu persepsi timbal balik mengenai kontribusi yang diberikan pegawai dan imbalan yang disediakan oleh instansi (Julindrastuti & Karyadi, 2022). PNS dengan jaminan keamanan kerja (*job security*) cenderung memiliki keterikatan jangka panjang yang stabil. Sebaliknya, PPPK Paruh Waktu yang terikat oleh masa kontrak dan durasi kerja terbatas mengembangkan orientasi kerja yang lebih transaksional, di mana motivasi mereka sangat dipengaruhi oleh kejelasan kompensasi dan pengakuan profesional (Manehat, 2025).

Status hukum kepegawaian paruh waktu secara formal memunculkan penyesuaian hak-hak normatif secara terbatas dalam regulasi kepegawaian daerah (Permana & Pramadana, 2025). Disparitas yang terjadi tidak hanya meliputi besaran imbalan finansial materiil, tetapi juga merambah pada ketiadaan jaminan pensiun berkala serta batasan fasilitas jaminan sosial sekunder. Hal ini menuntut adanya pembinaan komitmen afektif yang intensif dari pihak manajemen agar kesenjangan status kedudukan tidak menurunkan kualitas loyalitas dasar pegawai terhadap roda organisasi pelayanan publik (Hutagaol, 2026). Pola pendataan dan penataan pegawai kontrak daerah di Indonesia menunjukkan bahwa tanpa adanya kejelasan jaminan kepastian hukum, tingkat kerentanan psikologis pekerja paruh waktu akan berimplikasi langsung terhadap kestabilan operasional organisasi harian (Wulandari & Utama, 2025).

B. Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah Daerah

Kinerja pegawai merupakan akumulasi hasil kerja nyata yang dicapai oleh seorang aparatur dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Dalam ekosistem dinas pelayanan teknis, kinerja tidak hanya diukur dari kinerja tugas (*task performance*) yang bersifat administratif, melainkan juga dari kinerja kontekstual (*contextual performance*) seperti inisiatif, kerja sama, dan adaptabilitas di lapangan (Julindrastuti & Karyadi, 2022). Pengukuran produktivitas kerja di instansi pemerintah daerah sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya, kompetensi individu, dan distribusi beban kerja yang proporsional (Kurniawan & Putri, 2026).

Tantangan utama dalam menjaga stabilitas kinerja di lingkungan kedinasan adalah bagaimana menyelaraskan keterbatasan jam kerja operasional dengan target output pelayanan publik yang menuntut respons cepat terhadap kebutuhan masyarakat (Anggoro et al., 2024).

Dimensi kuantitas dan kualitas keluaran tugas aparatur sipil publik dinilai berdasarkan ketepatan pemenuhan indikator sasaran kinerja utama daerah (Sari & Wiguna, 2026). Manajemen instansi daerah wajib menciptakan sistem evaluasi dan umpan balik adaptif berbasis asas meritokrasi untuk mendongkrak efektivitas kinerja kelompok pegawai berstatus kontrak (Sutrisno, 2025). Ketika penilaian pencapaian target tugas tidak diiringi dengan instrumen penegakan disiplin dan perlakuan evaluasi yang adil, kredibilitas tata kelola manajemen SDM birokrasi berisiko mengalami penurunan keandalan mutu (Yosepha, 2026). Akibatnya, pemenuhan standar pelayanan prima di tingkat dinas akan terhambat oleh kurangnya motivasi berprestasi dari instrumen pelaksana teknis operasional.

C. Studi Komparatif Dampak Status Kepegawaian Terhadap Kinerja

Beberapa kajian empiris terdahulu menunjukkan bahwa perbedaan status kepegawaian secara langsung memunculkan diferensiasi dalam pola produktivitas dan ritme kerja harian. Pegawai dengan status permanen seperti PNS dinilai memiliki keunggulan pada aspek kepatuhan terhadap prosedur administratif formal, namun rentan menghadapi tantangan berupa kejenuhan birokrasi (Anggoro, 2024). Di sisi lain, aparatur yang diangkat dengan skema fleksibel paruh waktu dituntut untuk mengadopsi efisiensi manajemen waktu yang sangat ketat agar mampu menyelesaikan target kedinasan dalam durasi yang terbatas (Yosepha, 2026). Kesenjangan persepsi keadilan distributif dan prosedural terkait perbedaan hak finansial di antara kedua kelompok ini dalam satu unit kerja menjadi faktor kritis yang dapat memengaruhi atmosfer kerja dan capaian output organisasi secara kolektif.

Penelitian kontemporer membuktikan bahwa tingginya beban kerja eksternal yang dibarengi dengan pola pemberian kompensasi berbasis jam kerja secara parsial memengaruhi tingkat kepuasan kerja riil dari para pegawai paruh waktu (Sari & Wiguna, 2026). Kelompok aparatur kontrak fleksibel ini terbukti tetap mampu menyumbang kontribusi nyata dan menunjukkan efisiensi administrasi yang memadai apabila didukung

oleh atmosfer keadilan interaksional kepemimpinan yang suportif (Sutrisno, 2025). Dengan demikian, integrasi yang solid antara instrumen penegak motivasi ekstrinsik materiil serta dorongan kontrak psikologis yang sehat menjadi kunci utama dalam mereduksi ketimpangan produktivitas antara aparatur berstatus tetap dan aparatur fleksibel di lingkungan kantor kedinasan lokal (Hutagaol, 2026).

Sintesis dari karakteristik status kepegawaian dan dimensi kinerja ini mengarahkan argumen pada sebuah dugaan ilmiah bahwa terdapat perbedaan signifikansi capaian kinerja antara PNS dan PPPK Paruh Waktu yang didorong oleh perbedaan motif dasar bekerja. Karakteristik PNS diasumsikan lebih unggul pada dimensi konsistensi tata kelola administrasi karena didukung stabilitas posisi struktural, sementara karakteristik PPPK Paruh Waktu diprediksikan lebih menonjolkan efisiensi tugas lapangan serta fleksibilitas tinggi akibat tuntutan jam kerja yang terbatas. Melalui penyelarasan variabel kontrol lingkungan kerja, model komparatif dalam studi ini diarahkan untuk memverifikasi ada tidaknya kesenjangan performa kerja tersebut pada Dinas Koperasi UKM Provinsi NTB, sehingga mampu menyediakan potret empiris yang kuat bagi pengambil kebijakan di daerah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi komparatif untuk mendalami secara alami karakteristik kinerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu di Dinas Koperasi UKM Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Penentuan informan riset dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan narasumber berdasarkan pertimbangan kriteria tertentu seperti tingkat pemahaman mendalam terhadap ritme birokrasi kedinasan (Sugiyono, 2018). Data primer dihimpun langsung melalui wawancara mendalam terstruktur bersama perwakilan pegawai dari kedua status hukum kerja serta kepala bidang selaku penilai performa kerja, dibarengi dengan observasi aktivitas harian di kantor, sementara data sekunder diperoleh melalui teknik dokumentasi berkas laporan sasaran kinerja instansi.

Proses analisis data tekstual hasil transkrip wawancara di lapangan mengalir secara interaktif melalui tahapan reduksi data dengan merangkum hal-hal pokok, penyajian data (data display) berupa matriks narasi naratif, hingga penarikan kesimpulan akhir

(Sugiyono, 2018). Derajat kepercayaan dan keabsahan temuan kualitatif ini diuji secara ketat melalui triangulasi sumber dengan mengecek balik derajat informasi lintas informan, serta triangulasi teknik pengumpulan data dengan menyilangkan hasil wawancara terhadap catatan hasil pengamatan langsung di lapangan (Sugiyono, 2015). Seluruh ulasan disajikan secara deskriptif-analitis tanpa menggunakan visualisasi formula matematis guna mengungkap esensi ketimpangan produktivitas kerja yang dipicu oleh status kepegawaian secara objektif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembagian Tugas dan Kejelasan Tanggung Jawab antara PNS dan PPPK Paruh Waktu

Pembagian tugas antara PNS dan PPPK Paruh Waktu di Dinas Koperasi UKM Provinsi NTB dilakukan secara berjenjang, mulai dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, kepala subbagian, hingga staf. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa pembagian tugas dan target kinerja biasanya dilakukan pada awal tahun melalui Matriks Peran Hasil (MPPH). Namun, pelaksanaannya belum sepenuhnya memberikan kejelasan tanggung jawab bagi seluruh pegawai. Salah seorang PNS menyampaikan bahwa sebagian PPPK Paruh Waktu masih dianggap sebagai tenaga pembantu karena belum memiliki rincian tugas (*job description*) yang jelas. Kondisi tersebut menyebabkan pembagian beban kerja belum merata, karena terdapat pegawai yang memperoleh pekerjaan lebih banyak, sementara pegawai lainnya justru mendapatkan tugas lebih sedikit.

Selain persoalan kejelasan tugas, pembagian pekerjaan juga menghadapi kendala pada penempatan pegawai. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa beberapa PPPK Paruh Waktu yang ditempatkan di kabupaten/kota harus menjalankan tanggung jawab pekerjaan dari pemerintah kabupaten/kota sekaligus pemerintah provinsi. Kondisi tersebut menimbulkan beban kerja ganda (*double job*) karena pegawai harus menyesuaikan pekerjaan dengan dua lingkungan koordinasi. Keadaan ini menunjukkan bahwa pembagian tugas tidak cukup hanya dilakukan melalui penetapan jabatan, tetapi juga perlu memperhatikan uraian pekerjaan, kewenangan, dan kapasitas pegawai agar tidak terjadi tumpang tindih tanggung jawab.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Pratiwi et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pembagian tugas dan wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Widiantoro dan Gaol (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Kedua penelitian tersebut memperkuat bahwa kejelasan tanggung jawab dan pembagian beban kerja yang proporsional merupakan aspek penting dalam pengelolaan pegawai. Oleh karena itu, pembagian tugas antara PNS dan PPPK Paruh Waktu perlu disertai rincian pekerjaan yang jelas agar setiap pegawai memahami tanggung jawab dan target yang harus dicapai.

B. Pelaksanaan dan Evaluasi Kinerja Pegawai

Pelaksanaan evaluasi kinerja di Dinas Koperasi UKM Provinsi NTB menunjukkan adanya perbedaan antara PNS dan PPPK Paruh Waktu. Pada kelompok PNS, penilaian kinerja telah menggunakan Matriks Peran Hasil (MPPH), yaitu mekanisme penurunan target kerja dari pimpinan kepada pejabat dan staf. Sementara itu, evaluasi PPPK Paruh Waktu masih menghadapi kendala dalam kejelasan target dan bukti pelaksanaan pekerjaan. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa sebagian pegawai hanya mengunggah foto kegiatan tanpa memberikan keterangan tertulis mengenai pekerjaan yang dilakukan. Akibatnya, penilai mengalami kesulitan memahami tujuan kegiatan dan hasil pekerjaan yang dilaporkan.

Kendala lainnya ditemukan pada pegawai yang melaksanakan pekerjaan rutin, seperti petugas *Cleaning Service*. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mengungkapkan adanya kecenderungan pegawai melakukan "copy-paste laporan kegiatan dari bulan sebelumnya". Kondisi tersebut menyulitkan penilai dalam membedakan capaian pekerjaan setiap periode, terutama ketika belum terdapat pemeriksaan langsung secara berkala terhadap kualitas pekerjaan. Selain itu, belum jelasnya tugas pokok dan fungsi sebagian PPPK Paruh Waktu menyebabkan laporan kinerja lebih banyak berisi kegiatan membantu pekerjaan pegawai lain atau menjalankan perintah insidental. Hal ini memperlihatkan bahwa kelengkapan administrasi belum tentu menggambarkan hasil kerja yang sebenarnya.

Penelitian Putri et al. (2025) mengenai penggunaan e-Kinerja menunjukkan bahwa sistem digital dapat membantu ASN memasukkan target dan bukti pelaksanaan pekerjaan serta memudahkan atasan melakukan evaluasi. Namun, efektivitas sistem tersebut tetap

bergantung pada kualitas laporan yang disampaikan pegawai. Natsir et al. (2025) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, evaluasi kinerja di lingkungan dinas perlu didukung oleh penetapan target yang spesifik, petunjuk penyusunan laporan, serta pemeriksaan hasil pekerjaan secara berkala agar penilaian dapat dilakukan secara lebih objektif.

C. Perbedaan Status Kepegawaian, Hak, dan Kepastian Kerja

Perbedaan status kepegawaian antara PNS dan PPPK Paruh Waktu terlihat dari kepastian hubungan kerja, sistem penghasilan, serta hak yang diterima. Salah seorang PNS menyampaikan bahwa status sebagai pegawai tetap memberikan ketenangan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari karena adanya kepastian kerja. Sebaliknya, PPPK Paruh Waktu masih menghadapi ketidakpastian mengenai keberlanjutan kontrak kerja. Narasumber tersebut menjelaskan bahwa pegawai paruh waktu "selalu dihadapkan pada kekhawatiran apakah kontrak mereka akan diperpanjang atau diputus berdasarkan hasil kinerja". Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan status kepegawaian turut memengaruhi rasa aman pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

Perbedaan juga ditemukan dalam sistem penghasilan, menurut kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian menyampaikan bahwa penghasilan PPPK Paruh Waktu di lingkungan dinas pada saat wawancara berada di kisaran Rp2.500.000 per bulan. Menurut keterangannya, nilai tersebut relatif disamakan tanpa mempertimbangkan perbedaan tingkat pendidikan maupun banyaknya pekerjaan yang diterima. Salah seorang PPPK Paruh Waktu juga mengungkapkan bahwa penghasilan yang diterima belum disertai tambahan TPP dan cenderung stagnan ketika kebutuhan hidup terus meningkat. Ia menggambarkan perbedaan pengalaman tersebut melalui pernyataan, "kalau ASN itu bayar dulu baru kerja, kalau PPPK paruh waktu kerja dulu baru bayar." Pernyataan tersebut mencerminkan persepsi narasumber terhadap perbedaan kondisi penghasilan dan kepastian hak yang diterima.

Perbedaan kondisi tersebut perlu dipahami dengan memperhatikan ketentuan kepegawaian yang berlaku. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menetapkan PNS dan PPPK sebagai bagian dari pegawai ASN, sedangkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025 mengatur secara khusus mengenai

PPPK Paruh Waktu. Penelitian Pradipta dan Pusparini (2023) juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja ASN. Dengan demikian, transparansi informasi mengenai hak, kewajiban, penghasilan, dan masa kontrak perlu diperhatikan agar perbedaan status tidak menimbulkan ketidakpastian maupun persepsi ketidakadilan di lingkungan kerja.

D. Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Pegawai

Kesejahteraan menjadi salah satu persoalan yang disampaikan oleh pegawai PPPK Paruh Waktu dalam wawancara. Salah seorang narasumber menjelaskan bahwa penghasilan yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan peningkatan kebutuhan hidup. Kondisi tersebut mendorong sebagian pegawai untuk mencari penghasilan tambahan melalui kegiatan berdagang atau pekerjaan lain demi memenuhi kebutuhan keluarga dan membayar cicilan. Keadaan ini memperlihatkan bahwa penghasilan utama menjadi salah satu pertimbangan pegawai dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, sekaligus dapat memengaruhi pembagian waktu dan perhatian terhadap pekerjaan kedinasan.

Selain kesejahteraan, motivasi kerja juga berkaitan dengan kemauan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan. Salah seorang PPPK Paruh Waktu menyampaikan bahwa strategi menghadapi dinamika pekerjaan adalah dengan terus belajar, memperluas wawasan, serta memahami peraturan dan dasar hukum yang berkaitan dengan tugasnya. Narasumber tersebut juga menekankan pentingnya kemampuan komunikasi agar pegawai dapat menyampaikan pendapat maupun merespons penugasan secara bijaksana. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan diri menjadi salah satu upaya pegawai dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan kebijakan kepegawaian.

Penelitian Kurniawan dan Putri (2025) mengenai pengembangan kompetensi PPPK Paruh Waktu menunjukkan bahwa sosialisasi dan pendampingan dapat membantu meningkatkan pemahaman pegawai mengenai kebijakan serta mekanisme pengembangan kompetensi. Sementara itu, Miftahudin dan Azizah (2026) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis dan motivasi pelayanan publik berkaitan dengan kinerja pelayanan aparatur. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa motivasi kerja perlu didukung oleh kesempatan pengembangan kompetensi, kejelasan tanggung jawab, serta

perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, peningkatan motivasi di lingkungan dinas tidak hanya berkaitan dengan tuntutan penyelesaian pekerjaan, tetapi juga dengan dukungan organisasi terhadap kebutuhan dan pengembangan kemampuan pegawai.

E. Hubungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Kerja Sama Pegawai

Hubungan kerja antara PNS dan PPPK Paruh Waktu di Dinas Koperasi UKM Provinsi NTB menunjukkan adanya kendala yang berkaitan dengan perbedaan status dan pengaturan jam kerja. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa perbedaan jam kerja menjadi salah satu persoalan karena dalam pelaksanaannya jam kerja PPPK Paruh Waktu disamakan dengan PNS. Selain itu, perbedaan sistem penghasilan juga menimbulkan persepsi ketimpangan di antara pegawai. Salah seorang PNS turut menyampaikan bahwa koordinasi dengan PPPK Paruh Waktu terkadang membutuhkan waktu cukup lama, misalnya dalam pengumpulan kuitansi dari kabupaten/kota yang dapat berlangsung "berhari-hari hingga berminggu-minggu". Hal tersebut menunjukkan bahwa kesadaran terhadap tanggung jawab dan ketepatan waktu masih menjadi faktor penting dalam kelancaran kerja sama.

Meskipun terdapat kendala koordinasi, hubungan interpersonal antarpegawai tidak sepenuhnya menunjukkan adanya konflik. Salah seorang PPPK Paruh Waktu menggambarkan hubungan dengan atasan dan rekan kerja sebagai hubungan yang harmonis serta saling mendukung. Narasumber tersebut menyampaikan bahwa kekompakan tim menjadi kunci utama agar program dan pelayanan kantor dapat berjalan dengan lancar. Pernyataan ini menunjukkan bahwa perbedaan status kepegawaian tidak selalu menjadi penghalang terbentuknya hubungan kerja yang baik. Kerja sama tetap dapat berjalan ketika setiap pegawai memiliki komunikasi yang baik, kesadaran terhadap tanggung jawab, dan kemauan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian Pradipta dan Pusparini (2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja ASN. Sementara itu, Miftahudin dan Azizah (2026) menunjukkan pentingnya pemberdayaan psikologis dan motivasi pelayanan publik dalam mendukung kinerja aparatur. Hasil penelitian tersebut relevan dengan temuan wawancara bahwa hubungan kerja yang baik membutuhkan dukungan organisasi, komunikasi, dan keterlibatan setiap pegawai. Oleh

karena itu, kerja sama antara PNS dan PPPK Paruh Waktu perlu diperkuat melalui pembagian tugas yang transparan, koordinasi yang teratur, serta perlakuan yang adil agar seluruh pegawai dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Perbedaan status kepegawaian antara PNS dan PPPK Paruh Waktu di Dinas Koperasi UKM Provinsi NTB berpengaruh terhadap kejelasan pembagian tugas, mekanisme evaluasi kinerja, serta persepsi kesejahteraan dan kepastian kerja pegawai. Belum tersedianya rincian tugas yang spesifik bagi PPPK Paruh Waktu memicu ketimpangan dan beban kerja ganda, sementara evaluasi kinerjanya masih terkendala bukti laporan yang kurang deskriptif serta pengulangan laporan pada pekerjaan rutin. Selain itu, ketidakpastian perpanjangan kontrak dan terbatasnya penghasilan memengaruhi rasa aman bekerja serta mendorong sebagian pegawai mencari penghasilan tambahan, meskipun komunikasi yang terbuka dan kekompakan tim tetap mampu menjaga kelancaran pelayanan kantor.

Pimpinan Dinas Koperasi UKM Provinsi NTB disarankan untuk segera menetapkan uraian tugas yang terukur, menstandarkan format pelaporan harian, serta melakukan evaluasi kualitas kerja secara berkala bagi PPPK Paruh Waktu agar penilaian lebih objektif. Transparansi terkait hak dan evaluasi kontrak juga perlu ditingkatkan guna menjaga motivasi kerja. Penelitian ini terbatas pada pendekatan kualitatif di satu instansi sehingga hasilnya bersifat kontekstual dan belum dapat digeneralisasikan; penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode kuantitatif lintas instansi untuk mengukur pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja aparatur secara lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang telah memberikan izin penelitian, meluangkan waktu dalam proses wawancara, serta menyediakan data pendukung sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak institusi akademik serta rekan sejawat yang telah memberikan masukan dan arahan selama proses penyusunan artikel ilmiah ini.

DAFTAR REFERENSI

Anggoro, S. A. (2024). Status hukum dan perlindungan hak pekerja paruh waktu dalam sistem tata kelola aparatur sipil negara pasca reformasi birokrasi. *Jurnal Ilmu Hukum Kebijakan*, 8(2), 143-156. https://doi.org/10.58824/mediasas.v8i4.484

Fauzi, M. A., & Hermawan, R. (2026). Analisis proses rekrutmen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) sebagai solusi penataan tenaga honorer pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 5(2), 112-126. https://doi.org/10.55606/jurrish.v4i1.4824

Hutagaol, G. A. S. (2026). Pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja pegawai dengan karakteristik jabatan beragam di instansi daerah. *Jurnal Muara Edukasi*, 2(2), 25–34. https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v1i3.614

Julindrastuti, D., & Karyadi, M. (2022). Pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 34-47. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i2.19601

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2025). *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu*. https://jdih.menpan.go.id/dokumen-hukum/keputusan-menteri-pendayagunaan-aparatur-negara-dan-reformasi-birokrasi-nomor-16-tahun-2025-tentang-1990

Kurniawan, H., & Putri, A. R. (2026). Strategi sosialisasi dan pengembangan kompetensi bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) paruh waktu di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Riset dan Pengembangan Profesional*, 3(1), 78-91. https://doi.org/10.56971/jwi.v8i2.283

Kurniawan, S., & Putri, N. W. (2025). Sosialisasi pengembangan kompetensi bagi pegawai PPPK paruh waktu. *Journal of Social Responsibility Projects by Higher Education Forum, 6*(2), 75–81. https://doi.org/10.47065/jrespro.v6i2.9655

Manehat, J. (2025). Konstruksi yuridis dan implikasi hukum PPPK paruh waktu dalam sistem kepegawaian nasional. *Pubmedia Law Studies*, 1(4), 12-25. https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7626

Miftahudin, A., & Azizah, S. N. (2026). Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja pelayanan publik aparatur melalui motivasi pelayanan publik. *Jurnal E-Bis, 10*(1), 392–410. https://doi.org/10.37339/e-bis.v10i1.3071

Moleong, L. J. (2016). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Natsir, U. D., Aulia, A. K. R., Haeruddin, M. I. W., Musa, M. I., & Hamka, R. A. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4*(3), 6436–6445. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2795

Permana, A., & Pramadana, A. (2025). Analisis dampak kebijakan PPPK paruh waktu terhadap budaya kerja aparatur sipil negara dan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Doktrin Hukum*, 2(3), 85-96. https://doi.org/10.57216/pah.v21i2.10

Pradipta, D. A., & Pusparini, E. S. (2023). Mengungkap kekuatan *perceived organizational support* dan *servant leadership* terhadap *employee performance*: Eksplorasi *work engagement* sebagai mediator kunci di sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14*(4), 440–457. https://doi.org/10.29244/jmo.v14i4.47281

Pratiwi, K. A. M., Usadha, I. D. N., & Mulyani, P. A. (2025). Pengaruh pembagian tugas dan wewenang terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi, 2*(12), 1698–1708. https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i12.1492

Putri, R. A., Kurniawan, & Handayani, N. (2025). Optimalisasi kinerja ASN melalui e-kinerja dalam meningkatkan disiplin dan produktivitas di Biro Humas Kementerian Agama RI.

Arus Jurnal Sosial dan Humaniora, 5(2), 1847–1856. https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i2.1427

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023

Sari, N. M., & Wiguna, I. G. (2026). Pengaruh beban kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) paruh waktu melalui kepuasan kerja. *Jurnal Vastu Widya*, 4(2), 45-58. https://doi.org/10.47532/380s1676

Setneg, R. I. (2026). *Panduan teknis dan implementasi penataan tenaga non-aparatur sipil negara pada pemerintah daerah*. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2025). Optimalisasi kinerja PPPK: Model adaptif berbasis umpan balik dalam meritokrasi birokrasi. *Journal of Empiricism*, 3(4), 30-42. https://doi.org/10.36312/1wq17008

Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur, 6*(1). https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757

Yosepha, S. (2026). Implementasi kebijakan pengangkatan pegawai paruh waktu di daerah: Tantangan administratif, fiskal, dan norma kerja baru. *Jurnal Media Akademik*, 4(3), 210-224. https://doi.org/10.57250/ajup.v6i2.3216