

# Implementasi Program Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi

Eva Widia<sup>1\*</sup>, Fitri Chairunnisa<sup>2</sup>, Dessy Elliyana<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup> Prodi Manajemen Pemerintahan, Universitas Jambi, Indonesia

<sup>2</sup> Prodi Bisnis Digital, Universitas Jambi, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [evawidia1922@gmail.com](mailto:evawidia1922@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the implementation of the Government Employees with Work Agreements (PPPK) orientation program at the Jambi Province Human Resources Development Agency (BPSDM). The research focuses on George C. Edward III's 1980 policy implementation theory, which encompasses communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The research method used is descriptive qualitative. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, and documentation, with informants determined using a purposive sampling technique. The results of the study indicate that the implementation of the PPPK Orientation Program has run quite well and has been able to improve participants' understanding of the duties, functions, and core values of the State Civil Apparatus (ASN). However, several obstacles remain in its implementation, namely internet and electricity network constraints, the lack of effective online learning, lack of participant discipline during the activity, and limited supervision and number of committee members. These obstacles affect the optimization of the learning process and the effectiveness of the online orientation activities. Therefore, efforts are needed to improve the quality of program implementation through the development of more interactive learning methods, the provision of adequate facilities, and further evaluation and mentoring to improve the competence and professionalism of ASN.*

**Keywords:** *Civil Servants; Human Resource; Policy Implementation; PPPK Orientation; State Civil Apparatus.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi program orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. Fokus penelitian menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward III 1980 yang meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Program Orientasi PPPK telah berjalan dengan cukup baik dan mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai tugas, fungsi, serta nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya, yaitu kendala jaringan internet dan listrik, kurangnya efektivitas pembelajaran daring, kurangnya partisipasi peserta selama kegiatan berlangsung, serta keterbatasan pengawasan dan jumlah panitia. Kendala-kendala tersebut memengaruhi optimalisasi proses pembelajaran serta efektivitas pelaksanaan kegiatan orientasi secara daring. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kualitas pelaksanaan program melalui pengembangan metode pembelajaran yang lebih melibatkan peserta secara aktif, penyediaan fasilitas yang memadai, serta evaluasi dan pendampingan lanjutan guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN.

**Kata kunci:** Aparatur Sipil Negara; BPSDM; Implementasi Kebijakan; Orientasi PPPK; Sumber Daya Manusia.

## 1. LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi merupakan upaya pemerintah untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, kompeten, dan berorientasi pada pelayanan publik. Salah satu kebijakan yang dilakukan pemerintah adalah pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari ASN untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada sektor pendidikan, kesehatan, dan tenaga teknis (Natali et al., 2026; Zaadah et al., 2026). Peningkatan jumlah PPPK dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa

PPPK memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik (MENPANRB RI, 2020).

Sebagai bentuk implementasi kebijakan reformasi birokrasi, pemerintah menyelenggarakan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai salah satu unsur Aparatur Sipil Negara (ASN) yang landasan hukumnya tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (Republik Indonesia, 2014). Undang-undang tersebut mengatur bahwa ASN terdiri dari PNS dan PPPK yang memiliki tugas dan fungsi dalam melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa (Adiwardana & Hadiyanto, 2026). Melalui pengadaan PPPK, pemerintah berupaya memenuhi kebutuhan sumber daya manusia aparatur pada sektor-sektor strategis, seperti pendidikan, kesehatan, dan teknis, guna meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan serta kualitas pelayanan publik. (Radjab, 2021).

Berdasarkan Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Semester II Tahun 2024 yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia tercatat sebanyak 4.734.041 orang, yang terdiri atas 3.566.141 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 1.167.900 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Data tersebut menunjukkan bahwa PPPK telah menjadi bagian yang strategis dalam sistem kepegawaian nasional dengan peran yang semakin signifikan dalam mendukung pelaksanaan pemerintahan dan penyelenggaraan pelayanan publik. Meningkatnya jumlah PPPK secara konsisten mencerminkan semakin besarnya kepercayaan pemerintah terhadap skema PPPK sebagai salah satu solusi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya aparatur pada berbagai sektor pelayanan publik. (BKN, 2024).

Bertambahnya jumlah PPPK di Provinsi Jambi merupakan bagian dari implementasi kebijakan pemerintah dalam memenuhi kebutuhan ASN di lingkungan pemerintah daerah (Tsabita et al., 2026). Hal ini ditunjukkan melalui pelaksanaan Program Orientasi PPPK yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Jambi pada tahun 2025 dengan jumlah peserta mencapai 1.996 orang yang berasal dari unsur tenaga pendidik, tenaga kesehatan, dan tenaga teknis hasil pengangkatan PPPK tahun 2023-2024. Besarnya jumlah peserta tersebut mengindikasikan bahwa PPPK telah menjadi komponen penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan program pengembangan kompetensi yang berkesinambungan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman PPPK terhadap tugas dan perannya sebagai bagian dari ASN (Nareswari et al., 2025).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utama (2024) menunjukkan bahwa pelaksanaan orientasi PPPK berbasis *distance learning* memberikan fleksibilitas bagi peserta, tetapi masih menghadapi kendala jaringan internet dan interaksi pembelajaran. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Samsara (2023) Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan PPPK memiliki peran yang strategis dalam mendukung reformasi birokrasi serta peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Keberhasilan implementasi kebijakan PPPK tidak hanya bergantung pada proses rekrutmen dan pengangkatan, tetapi juga pada pembinaan, pengembangan kompetensi, serta pengelolaan kinerja yang dilakukan setelah pegawai diangkat. Oleh karena itu, berbagai program pengembangan kompetensi, termasuk Program Orientasi PPPK, perlu diselenggarakan secara optimal agar mampu membentuk ASN yang profesional, kompeten, berintegritas, dan mampu mendukung tercapainya tujuan reformasi birokrasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Juliani (2021) Kajian mengenai pengembangan kompetensi ASN menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan dan pelatihan merupakan instrumen penting dalam meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa efektivitas program pengembangan kompetensi dipengaruhi oleh aspek komunikasi, kecukupan sumber daya, dan komitmen pelaksana program. Dengan demikian, keberhasilan pengembangan kompetensi ASN tidak hanya bergantung pada substansi materi yang disampaikan, tetapi juga pada kualitas implementasi program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus menganalisis implementasi Program Orientasi PPPK di BPSDM Provinsi Jambi menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward III masih terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Program Orientasi PPPK di BPSDM Provinsi Jambi menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward III yang meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas pelaksanaan orientasi PPPK serta menjadi bahan masukan bagi BPSDM Provinsi Jambi dalam pengembangan kompetensi ASN.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Implementasi Kebijakan**

Implementasi kebijakan merupakan tahap pelaksanaan dari suatu keputusan atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai (Kurniadi, 2023). Implementasi tidak hanya berfokus pada pelaksanaan program, tetapi juga

mencakup berbagai aspek yang memengaruhi keberhasilan kebijakan, seperti indikator pelaksanaan, ketersediaan sumber daya, serta mekanisme pendukung yang digunakan dalam proses implementasi. Menurut George C. Edward III (1980), keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Implementasi kebijakan yang efektif apabila pelaksanaan kebijakan tersebut mampu mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kondisi di lapangan. (Ghina et al., 2020). Sebaliknya, kegagalan implementasi kebijakan dapat terjadi apabila terdapat berbagai kendala dalam proses pelaksanaannya, seperti kurang efektifnya penyampaian informasi, keterbatasan sumber daya yang tersedia, rendahnya komitmen pelaksana kebijakan, serta struktur birokrasi yang tidak mendukung pencapaian tujuan kebijakan. (Yuliah, 2020).

### **Program Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

Orientasi merupakan program yang diselenggarakan untuk memberikan pengenalan kepada pegawai baru mengenai tugas, fungsi, serta tanggung jawab yang akan dilaksanakan dalam organisasi (Suherman, 2019). Melalui program orientasi, pegawai baru memperoleh pengetahuan yang menyeluruh mengenai struktur organisasi, peraturan, dan prosedur kerja yang diterapkan. Program ini juga membantu pegawai memahami nilai-nilai organisasi yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan berinteraksi di lingkungan kerja (Maksin, 2022). Kegiatan orientasi bertujuan untuk membantu pegawai menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara optimal. Dengan demikian, program ini memiliki peran penting dalam membentuk komitmen, motivasi, dan rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sikumbang et al., 2024).

Program Orientasi PPPK merupakan salah satu upaya pengembangan kompetensi yang diberikan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) setelah resmi diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) (Samsara et al., 2023). Program ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman PPPK mengenai nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK, kedudukan dan peran ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan, etika pelayanan publik, budaya kerja organisasi, serta tugas dan fungsi jabatan yang diemban (Lestari, 2025). Orientasi PPPK memiliki peran yang strategis dalam membantu pegawai menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja pemerintahan serta memperkuat pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara. Melalui program tersebut, PPPK diharapkan mampu melaksanakan

tugas dan fungsinya secara profesional, menjunjung tinggi integritas, serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas (Utama, 2024).

### **Teori Implementasi Kebijakan George C. Edward III**

Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George C. Edward III (1980). Teori ini menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel utama, yaitu:

#### ***Komunikasi (Communication)***

Komunikasi berkaitan dengan proses penyampaian informasi mengenai kebijakan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaannya. Komunikasi yang baik ditandai dengan kejelasan informasi, konsistensi pesan, dan efektivitas koordinasi antar pelaksana.

#### ***Sumber Daya (Resources)***

Sumber daya meliputi ketersediaan sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, serta informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan kebijakan. Keterbatasan sumber daya dapat menghambat keberhasilan implementasi suatu program.

#### ***Disposisi (Disposition)***

Disposisi merupakan sikap, komitmen, dan kesediaan pelaksana dalam menjalankan kebijakan. Pelaksana yang memiliki komitmen tinggi akan lebih mendukung tercapainya tujuan kebijakan dibandingkan pelaksana yang kurang memiliki motivasi.

#### ***Struktur Birokrasi (Bureaucratic Structure)***

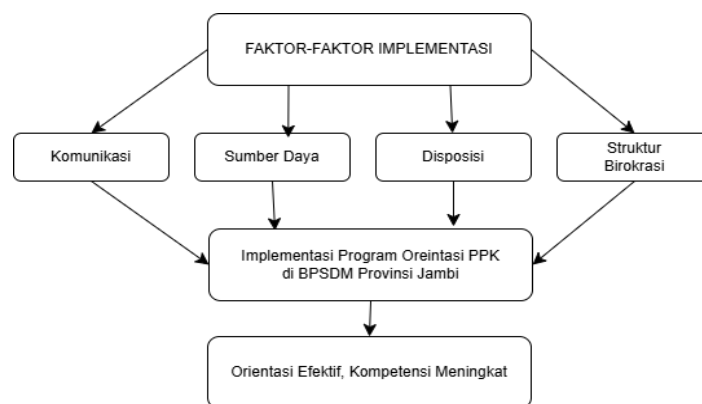
Struktur birokrasi berkaitan dengan pembagian tugas, prosedur kerja, serta mekanisme koordinasi yang mendukung pelaksanaan kebijakan. Struktur birokrasi yang jelas akan mempermudah proses implementasi dan mengurangi terjadinya hambatan administratif.

### **Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi dalam menyelenggarakan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui berbagai kegiatan, seperti pendidikan dan pelatihan, program orientasi, seminar, workshop, serta bentuk pengembangan kapasitas lainnya (Pulungan, 2022). Dalam penelitian ini, BPSDM Provinsi Jambi berperan sebagai instansi penyelenggara Program Orientasi PPPK yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi kegiatan orientasi bagi PPPK di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi (Isnaini et al., 2019).

## Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Program Orientasi PPPK di BPSDM Provinsi Jambi yang diselenggarakan sebagai upaya pengembangan kompetensi bagi PPPK setelah diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Program ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai nilai dasar ASN, kedudukan dan peran ASN, budaya kerja organisasi, etika pelayanan publik, serta tugas dan fungsi jabatan. Pelaksanaan program tersebut mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku agar dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh (Edwards, 1980), keberhasilan kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.



**Gambar 1.** Faktor-Faktor Implementasi.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk mengkaji implementasi Program Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pendekatan tersebut dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman yang mendalam mengenai proses pelaksanaan program, serta bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mendukung maupun menghambat implementasi program di lapangan. (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi dengan fokus kajian pada pelaksanaan Program Orientasi PPPK tahun 2025. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada peran BPSDM Provinsi Jambi sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan program orientasi bagi PPPK di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi. Informan penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan tingkat keterlibatan, pengalaman, dan pemahaman mereka terhadap pelaksanaan Program Orientasi

PPPK. (Yakin et al., 2024). Informan penelitian berjumlah tujuh orang yang terdiri atas Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, panitia penyelenggara orientasi PPPK, dan peserta orientasi PPPK.

Data penelitian dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (Rifka et al., 2024). Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran secara langsung mengenai pelaksanaan Program Orientasi PPPK di lapangan, sehingga peneliti dapat memahami kondisi serta proses pelaksanaan program secara lebih mendalam. Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan untuk memperoleh informasi terkait pelaksanaan program, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian berupa dokumen, laporan, dan arsip yang relevan (Hardani, et al., 2020).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses tersebut dilakukan untuk mengorganisasi, menginterpretasikan, serta memperoleh makna dari data yang telah dikumpulkan. Adapun untuk memastikan validitas dan keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik sehingga data yang diperoleh dapat diuji tingkat kredibilitasnya (Sugiyono, 2022). Fokus analisis dalam penelitian ini didasarkan pada teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George C. Edward III, yang mencakup empat dimensi utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Melalui penggunaan teori tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas implementasi Program Orientasi PPPK serta mengidentifikasi berbagai faktor yang mendukung maupun menghambat pelaksanaannya. (Hardani, et al., 2020).

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Implementasi Program Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi Berdasarkan Teori Implementasi Kebijakan George C. Edward III.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Program Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi telah berjalan cukup baik, namun masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi efektivitas pelaksanaannya. Program orientasi yang bertujuan meningkatkan pemahaman PPPK mengenai nilai dasar ASN, kedudukan dan peran ASN, etika pelayanan publik, serta budaya kerja organisasi telah dilaksanakan sesuai pedoman yang

berlaku. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan hambatan yang berkaitan dengan aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Dari aspek komunikasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa informasi mengenai pelaksanaan orientasi telah disampaikan dengan cukup jelas kepada peserta melalui surat edaran, grup komunikasi, dan platform pembelajaran yang digunakan. Koordinasi antara penyelenggara, narasumber, dan peserta juga berjalan dengan baik sehingga peserta dapat memahami jadwal, materi, dan mekanisme pelaksanaan kegiatan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa peserta yang mengalami kendala dalam memahami informasi teknis selama pelaksanaan pembelajaran daring.

Dari aspek sumber daya, hasil penelitian menunjukkan bahwa BPSDM Provinsi Jambi telah menyediakan sumber daya manusia yang kompeten melalui keterlibatan widyaiswara dan narasumber yang berpengalaman. Selain itu, sarana dan prasarana pendukung pembelajaran juga telah tersedia. Namun demikian, masih ditemukan kendala berupa gangguan jaringan internet dan listrik yang menghambat kelancaran proses pembelajaran daring. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian peserta mengalami kesulitan mengikuti kegiatan secara optimal.

Dari aspek disposisi, hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggara memiliki komitmen yang baik dalam melaksanakan Program Orientasi PPPK. Hal ini terlihat dari upaya panitia dalam mengoordinasikan kegiatan serta memastikan seluruh rangkaian orientasi dapat berjalan sesuai jadwal. Selain itu, sebagian besar peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi selama mengikuti kegiatan. Namun demikian, masih terdapat beberapa peserta yang kurang aktif dalam mengikuti proses pembelajaran sehingga memengaruhi efektivitas penyampaian materi.

Dari aspek struktur birokrasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Program Orientasi PPPK telah didukung oleh pembagian tugas yang jelas antara bidang dan panitia yang terlibat. Adanya pedoman pelaksanaan dan standar operasional yang digunakan menjadi acuan dalam penyelenggaraan kegiatan. Struktur birokrasi yang jelas membantu koordinasi antarunit kerja sehingga pelaksanaan orientasi dapat berjalan dengan baik. Meskipun demikian, keterbatasan jumlah panitia menyebabkan proses pengawasan peserta belum dapat dilakukan secara maksimal.

## **Faktor Penghambat Implementasi Program Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di BPSDM Provinsi Jambi.**

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan Program Orientasi PPPK di BPSDM Provinsi Jambi masih menghadapi beberapa hambatan yang memengaruhi efektivitas kegiatan. Hambatan tersebut meliputi aspek teknis, efektivitas pembelajaran, perilaku peserta, dan aspek manajerial.

Dari aspek teknis, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakstabilan jaringan internet dan gangguan listrik masih menjadi kendala utama dalam pelaksanaan pembelajaran daring. Kondisi tersebut menyebabkan terhambatnya akses peserta terhadap materi pembelajaran, terganggunya proses komunikasi antara peserta dan fasilitator, serta menurunnya kualitas pembelajaran selama kegiatan berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan orientasi berbasis daring masih sangat dipengaruhi oleh ketersediaan infrastruktur teknologi yang memadai.

Dari aspek efektivitas pembelajaran, pelaksanaan orientasi secara daring dinilai belum sepenuhnya mampu memberikan pemahaman yang optimal kepada peserta. Keterbatasan interaksi secara langsung, minimnya diskusi, serta waktu pembelajaran yang terbatas menyebabkan proses transfer pengetahuan tidak berjalan secara maksimal. Meskipun materi dapat disampaikan kepada seluruh peserta, tingkat pemahaman peserta terhadap materi orientasi dinilai lebih rendah dibandingkan pembelajaran tatap muka.

Dari aspek perilaku peserta, masih ditemukan peserta yang kurang aktif selama kegiatan berlangsung. Hal tersebut terlihat dari rendahnya partisipasi dalam diskusi, kurangnya fokus selama pembelajaran, serta belum optimalnya kepatuhan terhadap etika pembelajaran daring. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan orientasi tidak hanya ditentukan oleh penyelenggara, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kesadaran dan kedisiplinan peserta dalam mengikuti kegiatan.

Dari aspek manajerial, keterbatasan jumlah panitia dan pengawas dibandingkan dengan jumlah peserta yang cukup besar menjadi hambatan dalam pelaksanaan program. Meskipun BPSDM Provinsi Jambi telah membentuk *Person In Charge* (PIC) pada setiap angkatan untuk membantu proses pengawasan, pengendalian terhadap keaktifan dan kedisiplinan peserta belum dapat dilakukan secara maksimal. Akibatnya, masih ditemukan peserta yang kurang terantau selama proses pembelajaran berlangsung.

Secara keseluruhan, hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan Program Orientasi PPPK di BPSDM Provinsi Jambi meliputi gangguan jaringan internet dan listrik, kurang optimalnya pembelajaran daring, rendahnya partisipasi sebagian peserta, serta keterbatasan

jumlah panitia dalam melakukan pengawasan. Namun demikian, hambatan tersebut tidak menyebabkan kegagalan implementasi program, melainkan menjadi tantangan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan orientasi di masa mendatang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama (2024) penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pelaksanaan Orientasi PPPK berbasis daring mampu memberikan fleksibilitas bagi peserta dalam mengikuti proses pembelajaran. Meskipun demikian, masih ditemukan berbagai hambatan, seperti kendala jaringan internet, rendahnya intensitas interaksi antara peserta dan fasilitator, serta keterbatasan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan, bahwa efektivitas implementasi Program Orientasi PPPK dipengaruhi tidak hanya oleh substansi materi dan kualitas penyelenggaraan program, tetapi juga oleh ketersediaan sarana teknologi yang memadai, keterlibatan aktif peserta, dan optimalisasi mekanisme pengawasan selama pelaksanaan kegiatan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Implementasi Program Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi telah berjalan cukup baik berdasarkan indikator komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi dalam teori George C. Edward III. Komunikasi dan koordinasi antar pihak terkait telah berjalan dengan baik, didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten serta struktur birokrasi yang jelas. Namun, pelaksanaan program masih menghadapi beberapa hambatan, seperti ketidakstabilan jaringan internet dan listrik, kurang optimalnya pembelajaran daring, rendahnya partisipasi sebagian peserta, serta keterbatasan jumlah panitia dalam melakukan pengawasan. Meskipun demikian, program orientasi telah mampu memberikan pemahaman kepada PPPK mengenai nilai dasar ASN, tugas, dan tanggung jawab sebagai aparatur negara.

### **Saran**

BPSDM Provinsi Jambi perlu meningkatkan kualitas pelaksanaan Program Orientasi PPPK melalui penguatan infrastruktur pendukung pembelajaran daring, pengembangan metode pembelajaran yang lebih interaktif, serta optimalisasi pengawasan peserta selama kegiatan berlangsung. Selain itu, diperlukan peningkatan koordinasi antara penyelenggara, fasilitator, dan peserta agar proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif. Dengan adanya perbaikan tersebut, Program Orientasi PPPK diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih

optimal dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme PPPK sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara.

## DAFTAR PUSTAKA

- BKN. (2024). State Civil Apparatus Statistics Book 2024. *Badan Kepegawaian Negara*, 1–91. <https://satudataasn.bkn.go.id>.
- Edwards, I. G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Press. <https://www.scribd.com/document/434397618/Implementing-Public-Policy>
- Ghina, H., Sari, D. S., & Ratna, M. D. (2020). *Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai*. 3(3), 143–154.
- Hardani, J. U., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Nomor 1).
- Isnaini, L., Affiani, M., & Affiani, M. (2019). Analisis Strategis dan Kunci Keberhasilan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 118. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.79>
- Juliani, H. (2021). Imbas Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Dalam Penataan Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(1), 36–48. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.1.2021.36-48>
- Kurniadi, B. (2023). Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Perhubungan. *Jurnal Sosial Politik Unla*, 28(2), 7–13. <https://doi.org/10.33603/reformasi.v5i1.10961>
- Lestari, S. . (2025). *Efektivitas Program Orientasi PPPK Dalam Meningkatkan Kinerja PPPK Kabupaten Wonosobo*.
- Maksin, F. A. (2022). Implementasi Pelaksanaan Progam PPPK Menurut UU No 5 Tahun 2014. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v3.i1.p1-15>
- MENPANRB RI. (2020). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Pulungan, Z. M. (2022). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi di BPSDM Kementerian ESDM. *Jurnal Aparatur*, 6(1), 44–53. <https://doi.org/10.52596/ja.v6i1.146>
- 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>
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 1–104.
- Rifka, A. M., I, M. S., & Iryanto, I. J. (2024). *Tehnik Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif* (Vol. 2).
- Samsara, L., Firmansyah, & Nurhuda. (2023). Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK ): Sebuah Alternatif Kepegawaian Baru Selain PNS. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, : 10.46306/ncabet.v3i1, 680–695. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.160>

- Sikumbang, A., Basriyani, A., Hutagalung, H., Batubara, M. I., & Sahputra, H. (2024). Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jesya*, 7(2), 1457–1466. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1629>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, U. D. (2019). orientasi dan pengembangan pegawai dalam peningkatan Kinerja Pegawai di Pegadaian Syariah. *'Adliya*, 13(1), 1.
- Utama, P. (2024). Evaluasi Pembelajaran Distance Learning (Daring) dalam Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Studi Kasus dan Implikasinya. *Prosiding PITNAS Widyaiswara*, 1, 227–238. <http://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/view/299%0Ahttps://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/download/299/146>
- Yakin, I. H., Rifka, A. M., I, M. S., & Jaya, I. I. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 2).
- Yuliah, E. (2020). Implementasi Kebijakan Pendidikan The Implementation of Educational Policies. *Jurnal at-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*, 30(1), 41–53.
- Adiwardana, F. H., & Hadiyanto, H. (2026). *Strategi public relations melalui pengelolaan media sosial Instagram @pu\_bpsdm oleh BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum*. *Jurnal Riset Rumpun Seni, Desain dan Media*, 5(1). <https://doi.org/10.55606/jurrsendem.v5i1.7818>
- Nareswari, R. P., et al. (2025). Penerapan kebijakan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) terhadap jabatan fungsional keahlian di Mahkamah Konstitusi. *Majelis: Jurnal Hukum Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.62383/majelis.v2i2.673>
- Natali, S. H., et al. (2026). Pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja dengan etika tanggung jawab sebagai variabel intervening pada pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v6i2.8908>
- Tsabita, N. A., et al. (2026). Analisis kinerja PPPK dalam mendukung pelaksanaan tugas Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi. *Jurnal Ilmu Pertahanan, Politik dan Hukum Indonesia*, 3(2). <https://doi.org/10.62383/amandemen.v3i2.1630>
- Zaadah, S., et al. (2026). Studi tentang kinerja sistem informasi manajemen aparatur berbasis digital di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. *Saturnus: Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 4(2). <https://doi.org/10.61132/saturnus.v4i2.1571>