

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dibuat kesimpulan sebagai bagian akhir dari tulisan ini:

1. Kebijakan pemerintah untuk menghapus tenaga honorer dan mengalihkannya menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja bertujuan menciptakan birokrasi yang profesional melalui penerapan sistem merit berbasis kualifikasi dan kinerja. Keberhasilan kebijakan ini bergantung pada konsistensi pelaksanaan regulasi, kepatuhan hukum, dan koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah diperlukan guna menjamin kejelasan status tenaga honorer.
2. Kebijakan penghapusan tenaga honorer yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan bagian dari upaya reformasi sistem kepegawaian nasional yang bertujuan menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Meskipun kebijakan ini membawa dampak positif seperti penataan sistem kepegawaian yang lebih tertib, penyetaraan hak antara PNS dan PPPK, serta efisiensi anggaran pemerintah, implementasinya juga menimbulkan sejumlah tantangan serius, seperti meningkatnya angka pengangguran, ketidakpastian sosial bagi tenaga honorer yang telah lama mengabdikan, serta risiko penyalahgunaan kekuasaan dalam proses seleksi PPPK. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan pendukung dan pelaksanaan yang transparan, adil, serta bertahap agar transisi menuju sistem ASN yang lebih

profesional dapat dilakukan tanpa mengorbankan hak dan kesejahteraan para tenaga honorer. Pemerintah juga harus mempertimbangkan dampak sosial dan memberikan solusi konkret untuk menghindari ketimpangan dan keresahan di masyarakat.

B. Saran

Dari hasil penelitian, dapat disarankan bahwa Pemerintah daerah perlu memperkuat sosialisasi tentang kebijakan pengalihan tenaga honorer ke Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, meningkatkan koordinasi dengan pemerintah pusat, serta menyesuaikan kuota Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan kebutuhan lokal. Selain itu, mereka harus mencari solusi bagi tenaga honorer yang tidak lolos seleksi, seperti peluang kerja atau pelatihan keterampilan, dan memastikan transisi ini tidak mengganggu kualitas pelayanan publik.