

ANALISIS PENATAAN KEPEGAWAIAN ASN DI INDONESIA: PENGHAPUSAN TENAGA HONORER PADA UU NOMOR 20 TAHUN 2023

Adilla Rahmatushiva¹, Charyza Najma Divania², Christopher Barus³, Rahmavenda Tri Puspitasari⁴

Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, Jl. Lingkar, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat, 16424, Indonesia

Correspondence		
Email: adilarahmatushiva@gmail.com charyzadiva@gmail.com christobarus@gmail.com, rahmavenda105@gmail.com ,	No. Telp:	
Submitted 15 Mei 2024	Accepted 22 Mei 2024	Published 23 Mei 2024

ABSTRAK

Penghapusan tenaga honorer di Indonesia telah menjadi isu yang hangat sejak Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) diundangkan. Kebijakan ini telah mempengaruhi status kepegawaian di lingkungan pemerintahan dan telah menimbulkan beberapa permasalahan, seperti permasalahan kepegawaian yang terjadi di Indonesia seperti kurangnya kualitas dan keterampilan. selain itu Penghapusan Tenaga Honorer pada UU Nomor 20 tahun 2023 menuai pro kontra bagi kalangan masyarakat. Meski begitu, UU ini merupakan salah satu kebijakan pemerintah dalam menanggulangi permasalahan tenaga honorer. Penelitian ini turut mengandalkan data sekunder sebagai acuan utama dalam meraih informasi untuk memunculkan teori serta teknik pengambilan data berupa dokumentasi dan studi literatur.

Kata kunci : Penataan Pegawai, Penghapusan Tenaga Honorer, Manajemen ASN

ABSTRACT

The elimination of honorary workers in Indonesia has become a hot issue since Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus (ASN) was enacted. This policy has affected the status of employment in the government and has caused several problems, such as staffing problems that occur in Indonesia such as lack of quality and skills. Besides that, the Elimination of Honorary Personnel in Law Number 20 of 2023 reaps pros and cons for the community. Even so, this law is one of the government's policies in tackling the problem of honorary workers. This research also relies on secondary data as the main reference in obtaining information to generate theories and data retrieval techniques in the form of documentation and literature studies.

Keywords: Employee Arrangement, Elimination of Honorary Personnel, ASN Management

Pendahuluan

Penghapusan tenaga honorer dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan profesionalisme. Atas persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Presiden Republik Indonesia mengesahkan dan mencetuskan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Bersamaan dengan ditetapkannya undang-undang tersebut maka UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN sudah tidak berlaku. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) ini membawa perubahan besar terhadap sistem kepegawaian nasional dimana penataan kepegawaian di Indonesia saat ini mengalami perkembangan dalam meningkatkan efisiensi, profesionalisme serta pelayanan kepada masyarakat. Perkembangan Kepegawaian ASN tersebut antara lain hak yang sama bagi PNS dan PPPK, penghapusan tenaga honorer, pengelolaan manajemen ASN, pengembangan karir dan pelatihan atau pengembangan sistem kepegawaian, serta jaminan pensiun dan hari tua.



Dari data diatas kita mengetahui bahwa ada pengurangan jumlah pegawai ASN. Hal ini disebabkan oleh penurunan baik dari segi kompetensi, pengetahuan, keterampilan, ataupun sikap ASN, termasuk maraknya ASN yang berkinerja rendah. Selain itu, diketahui bahwa walaupun ASN di Indonesia menempuh jenjang pendidikan tinggi, hal itu tidak menjamin bahwa pegawai tersebut memiliki keterampilan dan juga kemampuan yang memadai. Permasalahan umum dalam kepegawaian juga dilihat dari kualitas kinerja yang lebih rendah dibanding kinerja para pegawai swasta. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan, serta kurangnya motivasi dan budaya kerja produktif.

Banyaknya tenaga honorer yang berada di dalam tata kelola pemerintahan Indonesia kemudian turut memperparah permasalahan sistem kepegawaian yang masih ada. Hal ini dikarenakan pengangkatan tenaga honorer kerap tidak melalui seleksi yang ketat dalam perekrutannya sehingga kompetensi dari tenaga honorer ini tidak sesuai dengan harapan. Kompetensi yang rendah ini menimbulkan kurang maksimalnya pelaksanaan tugas - tugas yang diberikan. Selain itu, terdapat penyimpangan perekrutan tenaga honorer yang dilakukan oleh instansi sehingga jumlahnya menjadi tidak terkendali dan menyebabkan pemerintah mengalami dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja yang sebenarnya. Penyelewengan terhadap beban kerja yang diterima oleh tenaga honorer juga terjadi dalam tata kelola pemerintahan yaitu pekerja honorer ini diberikan beban yang lebih banyak dibandingkan pegawai PNS.

Suatu perbaikan dalam tata kelola pemerintahan diperlukan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian. Keputusan untuk menghapus tenaga honorer melalui Undang - Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dinilai menjadi cara pemerintah untuk mengurangi permasalahan yang ada di dalam penataan kepegawaian ASN.

Rumusan Masalah

1. Apa saja permasalahan dan tantangan yang melibatkan tenaga honorer dalam penataan kepegawaian ASN?
2. Apa yang menjadi penyebab pemerintah menghapus tenaga honorer dalam penataan kepegawaian ASN
3. Bagaimana dampak yang dihasilkan dari penghapusan tenaga honorer pada UU Nomor 20 tahun 2023?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui permasalahan dan tantangan yang melibatkan tenaga honorer dalam penataan kepegawaian ASN.
2. Mengetahui penyebab pemerintah menghapus tenaga honorer dalam penataan kepegawaian ASN
3. Mengetahui dampak yang dihasilkan dari penghapusan tenaga honorer pada UU Nomor 20 tahun 2023.

Tinjauan Teoritis

Konsep Manajemen ASN

Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) nomor 5 tahun 2014 manajemen ASN merupakan suatu kegiatan pengelolaan ASN agar dapat menghasilkan pegawai yang mempunyai nilai profesional, nilai dasar, etika berprofesi, serta bebas dari adanya intervensi politik dan praktik korupsi, kolusi, nepotisme (KKN). Dalam penyelenggaraan manajemen ASN setidaknya harus berdasarkan sistem merit yang mencakup manajemen PPK dan PNS. Selain itu tujuan dibuatnya manajemen itu sendiri diharapkan mampu menjamin kelancaran penyelenggaraan tugas dalam pemerintahan serta pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna. Tujuan lainnya yaitu dalam halnya menjalankan penyelenggaraan tugas pemerintahan serta pembangunan maka pada dasarnya dibutuhkan kehadiran ASN yang memiliki nilai profesional, kompetensi, bertanggung jawab, jujur maupun adil dengan cara memberikan segi pembinaan yang dijalankan berlandaskan pada 3 komponen penting meliputi kinerja, kompetensi, dan kualifikasi secara wajar dan adil tanpa membedakan maupun melihat latar belakang ras, politik, agama, warna kulit, jenis kelamin, asal-usul, umur, status pernikahan dan kondisi lainnya. Pada umumnya manajemen ASN mencakup kegiatan penyusunan serta penetapan kebutuhan, pangkat dan jabatan, pengadaan, peningkatan karier, promosi, pola karier, penetapan mutasi, sistem penggajian serta tunjangan, penilaian terhadap kinerja, penegakan disiplin, penghargaan, adanya jaminan pensiun, dan hari tua, terdapat skema pemberhentian, dan terakhir perlindungan pada seluruh ASN guna memastikan kenyamanan serta dapat meningkatkan performa kerja pegawai.

Konsep Perencanaan SDM

Secara umum menurut Mondy (2008) perencanaan sdm dapat diinterpretasikan sebagai sebuah prosedur yang dilakukan secara sistematis guna menyesuaikan pasokan maupun kebutuhan para pegawai baik secara eksternal maupun internal melalui penyediaan lowongan jabatan yang pada akhirnya diprediksi akan muncul pada organisasi dalam periode waktu tertentu. Pada perencanaan sumber daya manusia (sdm) terdapat 2 komponen dalam memastikan pengelolaan sdm dapat berjalan dengan maksimal seperti perencanaan ketersediaan (*availability forecast*), dan peramalan kebutuhan (*requirement forecast*).

Dalam peramalan ketersediaan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk memprediksi tingkat kapabilitas atau kemampuan setiap organisasi guna memperoleh para pegawai yang mempunyai kompetensi dan keterampilan (*soft skill*) yang sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi. Dalam halnya memprediksi ketersediaan, peran dari manajer sdm sangat diperlukan dalam mengobservasi sumber internal mencakup situasi pegawai yang ada saat ini dan sumber eksternal seperti tenaga kerja. Sementara peramalan kebutuhan dapat diartikan sebagai kegiatan akan penentuan keterampilan, jumlah, serta lokasi karyawan yang nantinya akan diperlukan pada organisasi di suatu waktu tertentu dalam halnya mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu peramalan disini dimaksudkan untuk merepresentasikan beragam kondisi maupun faktor meliputi segi perubahan tingkat produktivitas organisasi serta perencanaan terhadap produksi yang dibutuhkan.

Metode Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai serangkaian teknik yang dipakai dalam penelitian guna menganalisis dinamika atau fenomena sosial, kemudian menghimpun, serta memperbaiki dan menganalisa data untuk menyajikan hasil penelitian (Neuman, 2014). Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada arah penelitian khusus ke umum atau induktif-deduktif. Penelitian ini turut mengandalkan data sekunder sebagai acuan utama dalam meraih informasi untuk memunculkan teori maupun interpretasi baru oleh peneliti terkait Analisis Permasalahan Penataan Kepegawaian ASN di Indonesia Terkait Penghapusan Tenaga Honorer Dalam UU Terbaru Nomor 20 tahun 2023 tentang ASN.

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan studi literatur. Tim penulis turut mengambil informasi, data, maupun teori yang bersumber dari dokumen, artikel, jurnal, berita, dan buku yang relevan dan akurat dengan topik penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif deskriptif yang mencakup kegiatan mengumpulkan data dari berbagai metode seperti dokumen, studi literatur, maupun catatan yang selanjutnya akan disusun dengan sistematis, dan dapat mengintegrasikan informasi yang berkaitan.

Hasil dan Pembahasan

Permasalahan dan Tantangan Tenaga Honorer

Keberadaan tenaga honorer telah berkontribusi pada dilema kebijakan tata kelola birokrasi di Indonesia. Di satu sisi, keberadaan tenaga honorer dibutuhkan untuk membantu birokrasi pelayanan publik di tengah kurangnya PNS di instansi pemerintahan, terutama di daerah-daerah dan mempengaruhi jalannya birokrasi Indonesia. Akan tetapi, di sisi lain, perekrutan tenaga honorer belum dapat memenuhi standar upaya dari reformasi birokrasi yang ingin mewujudkan aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki daya saing dan kualitas tinggi. Hal ini turut bermuara pada mekanisme dan prosedur perekrutan tenaga honorer yang masih abu - abu.

Masalah mendasar terkait tenaga honorer berasal dari kebijakan yang belum disiapkan secara matang oleh pemerintah. Kebijakan pemerintah yang kian menabur ketidakpastian atas status tenaga honorer dan kesejahteraan tenaga honorer membuat perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam tubuh birokrasi Indonesia menjadi lebih rumit. Hal ini ditunjukkan dari standar upah tenaga honorer yang berada di bawah PNS dan PPK, serta kurangnya perlindungan hukum untuk tenaga honorer. Tenaga honorer tidak dapat melakukan apapun selain menunggu kebijakan pemerintah yang tepat dan efektif untuk meningkatkan manajemen staf dan sumber daya pemerintahan yang lebih profesional dengan turut melibatkan pekerja honorer.

Permasalahan yang menyertai tenaga honorer kemudian muncul dengan dikeluarkan dan diresmikannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pada undang - undang tersebut, tidak terdapat istilah tenaga honorer, melainkan hanya terdapat istilah PNS dan PPPK. Penghapusan atas istilah tenaga honorer dalam undang - undang yang seharusnya mencakup tata cara pengangkatan tenaga tersebut menjadi ASN secara tidak langsung memberi isyarat sekaligus menjadi amanah pemerintah atas keputusan untuk secara resmi melaksanakan penghapusan tenaga honorer dalam badan pemerintahan atau birokrasi.

Undang - undang yang diresmikan selanjutnya turut mengokohkan langkah pemerintah untuk menghapus tenaga honorer. Dalam PP Nomor 49 Tahun 2018, Pasal 96 menyatakan bahwa pejabat pembina kepegawaian, termasuk pejabat lainnya, dilarang mengangkat pegawai non-PNS dan non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN. Peraturan ini merupakan lanjutan dari larangan pejabat pemerintah untuk mengangkat tenaga honorer menjadi ASN. KemenPAN-RB dan kementerian terkait pun akan memberlakukan sanksi bahkan jika ketentuan itu dilanggar. UU No. 23 Tahun 2023 kemudian menetapkan batasan terhadap istilah yang digunakan dalam pengaturannya dimana

UU ini mengatur Aparatur Sipil Negara yang mencakup antara lain: 1) peningkatan pengawasan Sistem Merit; 2) penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK); 3) kesejahteraan PNS dan PPPK; 4) penataan tenaga honorer; dan 5) digitalisasi Manajemen ASN, yang mencakup transformasi komponen Manajemen ASN.

Pemerintah dapat memanfaatkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sebenarnya untuk memberikan dorongan yang diperlukan untuk mengakhiri mata rantai masalah sistemik yang berkaitan dengan kepegawaian yang telah terjadi sejak lama. Pada tahun 2023 ke depan, sistem kepegawaian yang adil untuk pegawai yang mengabdikan pada negara diharapkan dapat dilaksanakan dengan baik. Namun, bagaimana pemerintah dapat menghentikan atau menghapus tenaga honorer tanpa merusak hak-haknya yang tidak diatur secara jelas dalam aturan kepegawaian saat ini. Ini akan menjadi masalah besar, bersama dengan pengabdian yang telah diberikan kepada tenaga pendidik, tenaga kesehatan, dan tenaga lain yang bekerja di daerah terpencil.

Dilema lain dari adanya tenaga honorer dalam penataan kepegawaian ASN adalah proses pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil yang tidak kunjung selesai. Hal tersebut pertama kali diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012. Pengangkatan ini dilakukan secara bertahap sejak tahun anggaran 2005 hingga 2009, namun diperpanjang hingga tahun 2012. Akan tetapi, realita hingga sekarang masih banyak tenaga honorer yang belum diangkat menjadi PNS. Hal ini turut disebabkan oleh standarisasi perekrutan tenaga honorer yang belum dapat dianggap seragam sehingga menyebabkan kesalahpahaman terkait sistem kepegawaian yang sudah ada.

Pengangkatan tenaga honorer sebagaimana yang tertera dalam PP No. 48/2005 jo PP No. 43/2007 yang diubah terakhir kali dalam PP No. 56/2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS menyebutkan bahwa THK-II, yang merupakan nama lain dari tenaga honorer, diberikan kesempatan untuk mengikuti seleksi CASN (CPNS dan PPPK) berjumlah satu kali. Berdasarkan peraturan tersebut, penerimaan CPNS kemudian dilakukan pada tahun 2011-2012 dan 2015–2017 untuk mengatur kebutuhan CPNS dan mengevaluasi kinerja dan jumlah CPNS yang ada saat itu. Akan tetapi, nasib dari tenaga honorer yang tidak lolos seleksi CASN tersebut tidak dijelaskan secara rinci; apakah mereka akan diberhentikan atau tidak.

Pengangkatan tenaga honorer yang tak kunjung usai ini kemudian diperparah oleh sikap pemerintah yang lambat dan tidak konsisten dalam pembuatan kebijakan terkait tenaga honorer. Hal ini terlihat dari belum adanya regulasi terkait status tenaga honorer dalam skema kepegawaian pemerintah. Pengabdian yang panjang serta pelaksanaan tugas yang tidak jauh berbeda dengan ASN tidak menjadi jaminan bagi tenaga honorer untuk mendapatkan kejelasan karirnya. Selain itu, keterbatasan seperti umur, pendidikan, dan kemampuan bersaing dalam proses seleksi turut menambah kompleksitas dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi ASN. Meskipun konsekuensi dari jalur perekrutan honorer telah disadari oleh sebagian besar tenaga honorer, mereka masih menaruh harapan bahwa mereka akan diangkat menjadi ASN atau P3K atas pengabdian mereka.

Penyebab Penghapusan Tenaga Honorer

Kehadiran dari tenaga honorer menjadi kunci penting dalam halnya membantu pekerjaan utama ASN di setiap daerah maupun instansi yang memerlukan bantuan personil agar dapat menjalankan pekerjaan mereka secara efektif. Namun semenjak adanya kebijakan pemerintah terkait penghapusan tenaga honorer menimbulkan banyak kontroversi dalamnya. Salah satu alasan utama pemerintah mengeluarkan kebijakan terkait penghapusan tenaga honorer yang baru-baru ini menjadi sorotan adalah adanya ketidakjelasan sistem pada proses rekrutmen tenaga honorer yang nantinya akan berdampak pada rendahnya sistem pengupahan. Selain itu tingkat kesejahteraan

tenaga honorer saat ini sangat rendah dalam arti pengupahan mereka seringkali berada di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Adapun beberapa penyebab dihapusnya tenaga honorer yaitu:

1. Ketidakjelasan sistem perekrutan
Permasalahan perekrutan yang selama ini timbul dalam tenaga honorer seringkali melibatkan lemahnya transparansi dan masih banyaknya praktik Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) yang di mana perekrutan hanya didominasi oleh kelompok besar yang memiliki kewenangan penuh dan membatasi orang-orang yang memiliki kompetensi
2. Penetapan gaji
Pada kenyataannya masing-masing instansi di setiap daerah memiliki sistem gaji yang berbeda-beda berdasarkan kemampuan segi keuangan daerah mereka. Ditambah banyaknya jumlah tenaga honorer yang tidak terdaftar di dalam database instansi pemerintah hanya digaji dibawah lima ratus ribu rupiah dengan alasan yang kurang masuk akal
3. Kesejahteraan jauh dibawah UMR
Banyak tenaga honorer yang sudah berdedikasi lama namun tidak sesuai dengan apa yang mereka dapatkan dari hasil jerih payah mereka. Sehingga banyak tenaga honorer yang mengeluh.

Dampak Penghapusan Tenaga Honorer

Penghapusan tenaga honorer memberikan dampak bagi beberapa aspek, baik dari segi politik, hukum, maupun sosial. Tenaga honorer yang mendaftar menjadi PPPK ataupun PNS melalui seleksi CASN sendiri belum tentu diterima atau lolos sehingga menambah permasalahan baru yaitu pengangguran. Selain itu, penghapusan tenaga honorer ini sangat berpengaruh terhadap pelayanan publik yang ada, sebab selama ini yang menjadi salah satu penyokong dalam pelayanan publik terutama di instansi pemerintahan adalah tenaga honorer.

Ketidaksepakatan kebijakan yang terus berlanjut terkait tenaga honorer ini menghambat upaya terfokus pemerintah dalam mengatur sumber daya manusia organisasi. Memang benar, selama bertahun-tahun, dampak dari kontradiksi ini semakin menimbulkan kebingungan antara peningkatan jumlah tenaga honorer dan keinginan untuk memberikan layanan pemerintah yang berkualitas. Keduanya bertentangan karena perekrutan tenaga honorer tidak memiliki dasar yang jelas untuk aturan dan prosedur pengadaan yang berkelanjutan, dan hal yang sama juga berlaku pada situasi kehadiran tenaga honorer. Pada masa puncak dimana jumlah tenaga honorer meningkat, permintaan pengangkatan ASN juga meningkat.

Pernyataan mengenai hilangnya tenaga honorer juga sangat memprihatinkan para mahasiswa di bidang pendidikan, terlebih terhadap prospek karir mereka nantinya. Selain itu, masih banyak mahasiswa jurusan pendidikan yang sering ragu untuk mendaftar karena kuota PPPK dan CPNS setelah lulus sangat terbatas. Tentu saja, jika guru juga ikut serta dalam proses seleksi ini, maka akan terjadi persaingan yang ketat.

Kebijakan pemerintah untuk menghilangkan tenaga honorer mempunyai kelebihan dan kekurangan baik bagi pemerintah maupun masyarakat. Oleh karena itu, solusi yang diusulkan pemerintah diharapkan cukup jelas sehingga tidak menimbulkan permasalahan, terutama bagi guru honorer dan guru peserta pelatihan yang mengkhawatirkan pekerjaannya di masa depan. Transparansi jumlah pegawai ASN dan kuota yang tersedia bagi calon ASN dan PPPK di masing-masing daerah juga harus dipastikan agar kuota yang ada dapat dipenuhi secara merata dan tidak tumpang tindih, terutama dalam pemberian hak ekonomi.

Dampak positifnya akan mengurangi beban anggaran pemerintah daerah sehingga bisa dimaksimalkan untuk kegiatan yang dibutuhkan masyarakat lokal. Namun tentu saja dalam beberapa hal justru sebaliknya, karena justru akan meningkatkan pengangguran. Biaya yang dibatalkan tersebut akan dialihkan kepada pegawai negeri sipil yang telah menandatangani kontrak

kerja (PPPK). Namun kenyataan di lapangan tidak berlaku terhadap ketentuan tersebut. Rumor mengatakan bahwa banyak orang berbohong tentang perintah kerja dan mendapatkan pekerjaan, sehingga menyebabkan pengangguran berlebih. Dikhawatirkan hal seperti ini akan terulang kembali. Poin lain dalam pengangkatan relawan PPPK adalah kualitas. Sebab sebagian besar relawan yang bergabung di instansi pemerintah dinilai berdasarkan kekuatan batinnya, bukan keterampilannya

Ada sebagian orang yang mempunyai kemampuan lebih baik dari PNS dan menjadi penggerak pemerintahan. Kita ingin relawan yang diangkat menjadi PPPK tidak hanya dievaluasi berdasarkan masa kerja, tapi juga dilakukan pemeriksaan kualitas untuk mewujudkan ASN yang benar-benar berfungsi. Daripada hanya menambah kuantitas tanpa kualitas sama sekali, Anda justru menjadi “parasit” dan mendapat bayaran namun harus melakukan pekerjaan lain.

Penutup

Kesimpulan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi penetapan atas kebijakan untuk mengakhiri status tenaga honorer dalam birokrasi Indonesia yang disepakati oleh DPR RI dan Pemerintah. Tentunya keputusan yang diambil oleh pemerintah sangatlah menuai banyak kontroversi dikarenakan terdapat 2,3 juta tenaga honorer yang dibiarkan saja oleh pemerintah sehingga tidak dapat memberikan jaminan kerja yang utuh maupun tetap bagi seluruh pegawai. Dari adanya penghapusan tenaga honorer dapat dikatakan mampu memunculkan permasalahan yang sangat krusial terhadap penyelenggaraan pemerintah sehingga perlu dipertimbangkan lagi apakah keputusan pemerintah dalam menghapus tenaga honorer dalam undang-undang terbaru yakni uu nomor 20 tahun 2023 sudah memberikan pilihan yang tepat dan dampak yang signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintah khususnya di bidang pengelolaan pegawai ASN serta mampu menciptakan manajemen yang tepat guna menciptakan ASN yang mampu bersaing dalam lingkup global.

Saran

Pemerintah sebagai regulator sekaligus eksekutor suatu kebijakan sepatutnya mendorong tenaga honorer untuk mengikuti seleksi CPNS dan PPPK demi menyelesaikan permasalahan terkait pengangkatan tenaga honorer menjadi ASN yang masih belum usai. Adapun dalam proses seleksi, diperlukan adanya mekanisme dan prosedur yang jelas serta transparan dengan mengadopsi sistem merit. Sistem merit ini kemudian harus dipertahankan selama pengangkatan tenaga honorer menjadi ASN hingga dalam manajemen sumber daya manusia ASN tersebut. Lebih lanjut, larangan pengangkatan tenaga honorer di instansi pemerintahan pusat dan daerah harus ditaati oleh pejabat pembina kepegawaian agar tidak ada lagi penambahan pegawai dengan status tenaga honorer. Selain itu, revisi UU ASN yang termasuk dalam Program Legislasi Nasional Tahun 2020–2024 diharapkan segera dibahas oleh DPR RI dan pemerintah.

Daftar Referensi

- Badan Pemeriksaan Keuangan UU no 20 tahun 2023
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
BKN. (2023, August 16). Jalan Panjang Penyelesaian Status Tenaga Honorer. *BKN Yogyakarta*.
<https://yogyakarta.bkn.go.id/artikel/0/2023/08/jalan-panjang-penyelesaian-status-tenaga-honorer>
Dewi S (2021). PENGHAPUSAN STATUS TENAGA HONORER DAN DAMPAKNYA.
https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/info%20singkat-xii-2-ii-p3di-januari-2020-207.pdf
Mondy, R. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga

Oktaviani, Tari. (2023). Pengertian Sistem Manajemen Merit. *kompas.com*

PANRB. (2022, June 3). *Instansi Pemerintah Diharapkan Selesaikan Penanganan Pegawai Non-ASN di Tahun 2023 Sesuai Karakteristik Masing-Masing K/L/D: Tenaga Honorer Tetap Bisa Diatur dengan Pola Outsourcing*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Retrieved May 13, 2024, from <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/instansi-pemerintah-diharapkan-selesaikan-penanganan-pegawai-non-asn-di-tahun-2023-sesuai-karakteristik-masing-masing-k-l-d-tenaga-honorer-tetap-bisa-diatur-dengan-pola-outsourcing>

Purwoko, A. P. (2019, February 21). PEGAWAI TIDAK TETAP: TINJAUAN LITERATUR SEBAGAI PERBANDINGAN DENGAN PRAKTEK PADA ORGANISASI PUBLIK DI INDONESIA. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 7(2).

Sekhuti, L. (2022). Penghapusan Tenaga Honorer dalam Perspektif Hukum sebagai Sarana Pembaharuan Sosial untuk Mewujudkan ASN Profesional. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, 10(2), 213-226.

Siregar, D. R. S. *ANALISIS KEBIJAKAN PENGHAPUS TENAGA HONORER BIDANG PENDIDIKAN TAHUN 2023* (Master's thesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah jakarta).

Syah, A.F. (2020). Penataan Pegawai Dalam Tatanan Normal Baru: Studi Kasus Pusat Pengkajian Manajemen ASN Badan Kepegawaian Negara.