

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Manajemen status kepegawaian dari honorer ke PPPK merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Padang Panjang dalam rangka menata sistem kepegawaian agar lebih terstruktur, transparan, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penataan pegawai ini sejalan dengan yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa ASN terdiri atas PNS dan PPPK dan pemerintah daerah diminta untuk menghapuskan status kepegawaian selain PNS dan PPPK di lingkungan pemerintah.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat proses manajemen status kepegawaian dari honorer ke PPPK di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang menggunakan teori MSDM Priyono, dengan variabel utamanya yaitu perencanaan untuk kebutuhan SDM, *staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi, penilaian kinerja, perbaikan kualitas dan lingkungan kerja, serta pencapaian efektivitas hubungan kerja. Dapat disimpulkan secara keseluruhan, manajemen status kepegawaian dari honorer ke PPPK di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang telah dilaksanakan sesuai dengan regulasi yang ada, namun dalam pelaksanaannya secara teknis belum sepenuhnya optimal.

Pada aspek perencanaan kebutuhan SDM, BKPSDM Kota Padang Panjang telah melaksanakan pendataan dan perencanaan kebutuhan pegawai yang disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku. Namun, jumlah formasi PPPK yang tersedia masih terbatas dibandingkan dengan jumlah tenaga honorer yang ada sehingga proses penataan pegawai belum dapat mengakomodasi seluruh kebutuhan. Kemudian, pada aspek *staffing* proses rekrutmen dan seleksi PPPK sudah dilaksanakan melalui alur yang berbasis sistem merit, namun masih ditemukan adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi tenaga honorer dengan formasi yang tersedia sehingga tidak semua tenaga honorer dapat diangkat menjadi PPPK.

Selanjutnya, pada aspek penilaian kinerja, evaluasi kinerja PPPK sudah dilaksanakan secara berkala, akan tetapi pengawasan dan pembinaan pegawai masih menghadapi keterbatasan sumber daya sehingga menyebabkan proses monitoring belum berjalan dengan optimal di seluruh OPD. Pada aspek perbaikan kualitas dan lingkungan kerja, pengembangan kompetensi PPPK masih terbatas pada kegiatan orientasi dan belum ada program pengembangan lanjutan yang ditujukan untuk PPPK. Kemudian, pada aspek pencapaian efektivitas hubungan kerja masih ditemukan adanya kendala mengenai keterbatasan pemberian TPP, belum optimalnya sistem pengaduan yang berbasis *website*, serta belum adanya evaluasi menyeluruh mengenai proses penataan pegawai honorer ke PPPK di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang.

Oleh karena itu, manajemen status kepegawaian dari honorer ke PPPK di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang telah berjalan cukup optimal, namun dalam pelaksanaannya masih menghadapi beberapa kendala, seperti terbatasnya formasi PPPK, ketidaksesuaian kualifikasi sebagian tenaga honorer dengan formasi yang tersedia, belum optimalnya kegiatan pengembangan kompetensi PPPK yang masih sebatas orientasi, kendala teknis pada sistem pengaduan pegawai, serta evaluasi kegiatan yang belum dilaksanakan secara menyeluruh mengenai penataan honorer ke PPPK di Kota Padang Panjang. Dengan demikian, dibutuhkan penyempurnaan agar proses penataan honorer ke PPPK di Kota Padang Panjang dapat berjalan lebih optimal.

6.2 Saran

Berdasarkan temuan hasil dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. BKPSDM Kota Padang Panjang diharapkan dapat meningkatkan koordinasi dengan setiap OPD agar pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan ANJAB dan ABK dapat berjalan optimal, terkhusus pada sektor kerja strategi yang memiliki beban kerja tinggi dapat dilakukan secara bertahap dan lebih tepat sasaran sesuai kebutuhan organisasi.

2. Diharapkan penempatan PPPK lebih disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan pegawai agar PPPK tersebut mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik
3. BKPSDM Kota Padang Panjang diharapkan dapat meningkatkan pengawasan dan pembinaan terhadap disiplin PPPK agar mampu menyesuaikan diri sebagai ASN. Sebaiknya, BKPSDM Kota Padang Panjang menyediakan semacam program motivasi yang ditujukan untuk PPPK dengan kinerja yang bagus agar memacu PPPK tersebut untuk giat dalam melaksanakan tugasnya.
4. BKPSDM Kota Padang Panjang perlu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan untuk PPPK di Kota Padang Panjang sehingga kinerja PPPK mengalami peningkatan.
5. Pemerintah Kota Padang Panjang diharapkan dapat melaksanakan evaluasi mengenai implementasi kebijakan peralihan status dari tenaga honorer ke PPPK di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang agar implementasi kebijakannya dapat berjalan secara optimal.
6. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian mengenai kebijakan PPPK Paruh Waktu di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang.