

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan secara menyeluruh terhadap keempat variabel implementasi kebijakan menurut teori George C. Edwards III, dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi kebijakan penataan tenaga kerja Non ASN di Kota Bukittinggi secara keseluruhan telah berjalan, namun belum sepenuhnya optimal pada semua indikatornya.

Pada variabel komunikasi, informasi kebijakan telah berjalan secara formal dan berjenjang melalui mekanisme birokrasi yang terstruktur, mulai dari Kementerian PANRB hingga kepada pegawai Non ASN di tingkat OPD, dengan didukung oleh berbagai dengan surat edaran resmi Sekretaris Daerah dan apel gabungan yang dihadiri langsung oleh Wali Kota Bukittinggi. Kejelasan informasi telah terpenuhi dengan baik di tingkat pelaksana, mencakup landasan regulasi, batas waktu penataan, serta jadwal seleksi PPPK Tahap 1 dan Tahap 2. Konsistensi kebijakan juga telah berjalan dengan baik pada aturan hukum dan administrasi, meskipun kurangnya kuota formasi yang sebanding dengan besarnya jumlah tenaga Non ASN yang harus ditata oleh pemerintah daerah.

Dari sisi sumber daya, kondisi yang ada menunjukkan hasil yang beragam. Indikator informasi dan wewenang telah terpenuhi dengan baik, didukung oleh sistem data

digital yang terintegrasi dengan database BKN pusat serta landasan hukum yang kuat. Namun demikian, indikator staf dan anggaran masih menghadapi keterbatasan yang signifikan. Jumlah staf BKPSDM yang hanya sekitar 29 orang dengan beban kerja penataan lebih dari 1.500 tenaga Non ASN. Dari sisi anggaran, Pemerintah Kota Bukittinggi hanya mampu mengalokasikan gaji sebesar Rp1,5 juta per bulan untuk 900 pegawai PPPK Paruh Waktu, jauh di bawah ketentuan KemenPAN-RB yang mewajibkan upah minimal setara pendapatan saat berstatus Non ASN sebesar Rp2,5 juta. Selain itu, ketersediaan kuota formasi PPPK Penuh Waktu yang hanya sekitar 150 orang dari total 1.548 tenaga Non ASN juga jauh dari mencukupi, sehingga sekitar 900 orang dialihkan ke skema PPPK Paruh Waktu dan sekitar 498 orang terpaksa dialihkan ke sistem outsourcing melalui pihak ketiga tanpa jalur menuju PNS maupun PPPK.

Dari sisi disposisi, kondisi yang ada menunjukkan hasil yang baik pada aspek komitmen namun masih memiliki kekurangan pada aspek insentif. Pemerintah Kota Bukittinggi melalui BKPSDM telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam menjalankan kebijakan penataan tenaga Non ASN, yang tercermin dari kepatuhan terhadap regulasi pusat, penyediaan solusi transisi melalui skema PPPK Paruh Waktu, serta jaminan pembayaran gaji tenaga honorer selama masa transisi berlangsung. Namun, tidak adanya insentif khusus bagi pelaksana menunjukkan bahwa pemerintah daerah belum memberikan dorongan tambahan kepada staf BKPSDM yang memiliki beban kerja yang cukup besar.

Dari sisi struktur birokrasi, kondisi yang ada menunjukkan hasil yang cukup baik secara formal namun masih menghadapi tantangan dalam tataran pelaksanaan di lapangan. BKPSDM Kota Bukittinggi telah memiliki SOP tertulis yang komprehensif yang mengatur secara rinci seluruh tahapan proses penataan, mulai dari verifikasi data hingga penyelesaian masa sanggah administrasi. Namun SOP yang ada masih memiliki celah, di mana tenaga Non ASN dengan masa kerja kurang dari dua tahun tidak tercakup dalam skema penataan dan terpaksa dialihkan ke sistem outsourcing tanpa kepastian status jangka panjang. Sementara itu, fragmentasi yang melibatkan banyak pihak secara bersamaan, mulai dari OPD di tingkat internal, BKN Regional, Kementerian PANRB, hingga Panitia Seleksi Nasional, telah dikelola melalui mekanisme koordinasi yang intensif dan responsif, meskipun kompleksnya jaringan koordinasi antarlembaga tersebut masih menjadi tantangan yang belum sepenuhnya terselesaikan.

Secara keseluruhan, implementasi kebijakan penataan tenaga kerja Non ASN di Kota Bukittinggi sudah berjalan cukup baik dari sisi prosedur dan administrasi, namun belum sepenuhnya optimal secara nyata di lapangan. Komitmen pelaksana yang kuat dan kelengkapan prosedur formal yang ada belum cukup untuk menutup keterbatasan yang masih dihadapi, seperti kurangnya staf pelaksana, keterbatasan kuota formasi, ketidakcukupan anggaran gaji PPPK Paruh Waktu yang berada di bawah standar yang ditetapkan regulasi, serta masih adanya kelompok tenaga Non ASN yang tidak terakomodasi dalam skema penataan dan terpaksa dialihkan ke sistem outsourcing.

Oleh karena itu, masih diperlukan upaya lebih lanjut terutama dalam hal penambahan formasi, penguatan kapasitas staf, pemenuhan standar gaji sesuai ketentuan KemenPAN-RB, dan penyederhanaan koordinasi antar lembaga, agar seluruh tenaga Non ASN yang terdampak dapat memperoleh kepastian status secara lebih merata dan berkeadilan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan mengenai implementasi kebijakan penataan tenaga kerja Non ASN di Kota Bukittinggi, peneliti mengajukan beberapa saran yang dikelompokkan sebagai berikut:

1. BKPSDM Kota Bukittinggi perlu meningkatkan sistem validasi data pegawai Non ASN secara berkala dengan melibatkan seluruh OPD secara aktif, terutama untuk mengantisipasi permasalahan serupa di masa mendatang seperti ketidaksesuaian SK, ketidaklengkapan dokumentasi masa kerja, maupun perubahan unit kerja yang tidak tercatat, sehingga seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam setiap proses penataan kepegawaian yang akan datang.

2. BKPSDM Kota Bukittinggi perlu meningkatkan kualitas dan sosialisasi kepada tenaga Non ASN tidak hanya terbatas pada aspek prosedur dan administratif, tetapi juga mencakup informasi yang mengenai kepastian status dan skema penyelesaian yang tersedia, sehingga keresahan dan ketidakpastian seperti yang terjadi pada masa penataan 2024 2025.

3. BKPSDM Kota Bukittinggi perlu mempertimbangkan penambahan jumlah staf atau tenaga pendukung teknis yang menangani urusan kepegawaian melalui mekanisme redistribusi pegawai antarbidang.

4. Pemerintah Kota Bukittinggi melalui Wali Kota perlu terus mengoptimalkan upaya koordinasi dan komunikasi dengan pemerintah pusat, khususnya dalam hal pengusulan kebutuhan formasi ASN yang didasarkan pada data riil kebutuhan pegawai di setiap OPD, agar kebijakan kepegawaian yang ditetapkan oleh pusat dapat lebih selaras dengan kondisi dan kebutuhan nyata di tingkat daerah.

5. bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan membandingkan implementasi kebijakan penataan Non ASN di beberapa daerah, agar dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan terukur secara statistik guna melengkapi temuan kualitatif yang telah dihasilkan oleh penelitian ini.

