JOURNAL SYNTAX IDEA p–ISSN: 2723-4339 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 6, No. 02, Februari 2025

Analisis Kebijakan Penghapusan Tenaga Honorer di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangkalan

Baiq Dessyazizah Destianikitha, Restu Agung Firdaus
Universitas Airlangga, Surabaya
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bangkalan
Email: destianikitha@gmail.com, agung.xxv@gmail.com

Abstrak

Penghapusan tenaga honorer di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangkalan menjadi kebijakan yang menimbulkan berbagai permasalahan, baik dari sisi kesejahteraan tenaga honorer maupun efektivitas pemerintahan. Kebijakan ini diambil karena kesejahteraan tenaga honorer dinilai rendah akibat ketiadaan regulasi yang jelas mengenai standar gaji. Meskipun demikian, banyak tenaga honorer tetap bertahan karena adanya kebahagiaan subjektif, seperti kepuasan dalam kehidupan, rasa bangga menjadi bagian dari pemerintahan, serta harapan untuk diangkat menjadi PNS atau PPPK tanpa tes. Namun, proses rekrutmen tenaga honorer yang tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai berdasarkan regulasi yang berlaku menyebabkan lonjakan jumlah tenaga honorer yang tidak terkendali. Selain itu, proses ini sering dikaitkan dengan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yang membuat pemberhentian tenaga honorer menjadi sulit. Untuk menyelesaikan permasalahan ini, diperlukan komitmen kuat dari pemerintah pusat maupun daerah agar penghapusan tenaga honorer dapat dilakukan secara bertahap dan tidak menciptakan masalah baru bagi mereka. Model kebijakan yang digunakan dalam proses ini adalah model kebijakan rasional komprehensif, yang menekankan pengambilan keputusan berbasis kebutuhan nyata serta mempertimbangkan aspek rasionalitas guna mencapai efisiensi dan efektivitas dalam tata kelola kepegawaian di Kabupaten Bangkalan.

Kata kunci: Penghapusan tenaga honorer, kebijakan publik, kesejahteraan tenaga kerja, reformasi birokrasi, Kabupaten Bangkalan

Abstract

The elimination of honorary workers in the Bangkalan Regency Government has become a policy that raises various issues, both in terms of the welfare of honorary workers and the effectiveness of government administration. This policy was implemented due to the perceived low welfare of honorary workers, as there is no clear regulation regarding salary standards. Nevertheless, many honorary workers remain in their positions due to subjective happiness, such as life satisfaction, a sense of pride in being part of the government, and the hope of being appointed as civil servants (PNS) or government employees with work agreements (PPPK) without testing. However, the recruitment process for honorary workers that does not align with employee needs, based on prevailing regulations, has led to an uncontrolled surge in honorary workers. Additionally, this process is often associated with corruption, collusion, and nepotism, making the dismissal of honorary workers difficult. To address this issue, a strong

commitment from both central and regional governments is necessary to ensure that the elimination of honorary workers is carried out gradually without creating new problems. The policy model applied in this process is a comprehensive rational policy model, which emphasizes decision-making based on actual needs while considering rationality to achieve efficiency and effectiveness in workforce governance in Bangkalan Regency.

Keywords: *Honorary worker elimination, public policy, labor welfare, bureaucratic reform, Bangkalan Regency*

PENDAHULUAN

Manajemen ASN dalam tata kelola pemerintah sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan tugas fungsi dan kewajiban pegawai (Andrian & Cholil, 2023; Gunawan et al., 2023; Suryany et al., 2019). Penghapusan tenaga honorer melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kebijakan pemerintah untuk menata pegawai negeri di Indonesia. Banyaknya tenaga honorer yang berada dalam tata kelola pemerintahan Indonesia kemudian turut memperparah permasalahan sistem kepegawaian yang masih ada (Iskandar, 2019). Hal ini dikarenakan pengangkatan tenaga honorer tidak melalui seleksi yang ketat dalam pengrekrutannya sehingga kompetensi dari tenaga honorer tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan (Manullang & Wardini, 2021).

Kompetensi yang rendah inilah yang membuat suatu permasalahan seperti kurang maksimalnya pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, mereka cenderung tidak memiliki tanggungjawab dan menyepelekan jam kerja, namun tidak semua tenaga honorer memiliki integritas yang buruk, tenaga honorer yang di bebankan pekerjaan lebih banyak dari PNS juga ada (Andayani et al., 2024);(Stpl, 2019). Selain itu dalam pengrekrutan yang telah dilakukan sebelumnya terdapat penyimpangan dimana pengrekrutan tenaga honorer tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan yang ada dilapangan dan tidak terkendalikan menyebabkan pemerintah menglami kesulitan dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja yang sebenarnya (Winarsih, 2019).

Disahkannya Undang-Undang ASN pada 3 Oktober 2023 menjadi pendorong Percepatan Transformasi Manajemen ASN. Terdapat 7 (tujuh) hal yang dituangkan dalam Undang-Undang ini yaitu terkait transformasi rekrutmen dan jabatan ASN yang dibuat lebih fleksibel dan kompetitif, kemudahan mobilitas talenta nasional, percepatan pengembangan kompetensi, pentaan tenaga non-ASN, reformasi pengelolaan kinerja dan kesejahteraan ASN, digitalisasi manajemen ASN dan penguatan budaya kerja dan citra institusi. Terkait perencanaan kebutuhan akan dikendalikan oleh Kemenpan-RB yang mengendalikan pengadaan yang dibuat dalam sebuah kriteria terkait jumlah yang dibutuhkan untuk mendukung rencana pembangunan nasional dengan memperhatikan keuangan negara (Dewi, 2018).

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam mengkaji kebijakan penghapusan tenaga honorer di Kabupaten Bangkalan melalui pendekatan model kebijakan rasional komprehensif, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak kebijakan penghapusan tenaga honorer terhadap kesejahteraan tenaga kerja, efektivitas tata kelola pemerintahan, serta solusi yang dapat diterapkan guna mengurangi dampak negatif kebijakan tersebut. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi berbasis data bagi pemerintah daerah dalam merancang kebijakan kepegawaian yang lebih adil dan berkelanjutan, serta membantu pemangku kebijakan dalam memahami implikasi sosial dan ekonomi dari

penghapusan tenaga honorer. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan praktisi dalam memahami dinamika kebijakan ketenagakerjaan di sektor pemerintahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penilitian jenis kualitatif menggunakan pendekatan fenomenologi. Penelitian kualitati merupakan proses penilitian untuk memahami fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran secara komprehensif dan kompleks dapat disajikan dalam kata-kata, melaporkan perspektif rinci yang diperoleh dari informan, dan dilakukan dalam lingkungan alam. Penelitian ini bertujuan menganalisa, menemukan dan menciptakan deskripsi secara naratif suatu kegiatan yang dilakukan dan dampak dari giatan tersebut terhadap kehidupan sosial. Penelitian kualitatif yang didasarkan pada filosofi post-positivis berguna dalam mempelajari objek alami yang berlawanan dengan eksperimen dimana peneliti berperan sebagai alat kunci, pengambilan sampel, sumber data terarah, teknik pengumpulan gabungan (triangulasi), analisis data bersifat induktif/kualitatif, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian ini mengacu pada *context of discovery* berdasarkan penemuan terhadap sesuatu.

Tempat penelitian dilaksanakan di Pemerintah Daerah Kabupaten Bangkalan yaitu Badan Kepegawaian dan Penegmbangan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Bangkalan. Waktu penelitian dimulai pada Oktober 2023 sampai dengan Mei 2024. Pengumpulan data artinya melakukan pencatatan terhadap segala kejadian, unsur, ciri dan nialai suatu variable. Kemudian hasil daripada pencatatan berupa data mentah yang pemanfaatanya masih sangat terbatas. Oleh karena itu data mentah yang telah diperoleh harus diolah, diringkas, disederhanakan, dan dianalisis untuk memperoleh makna. Sehingga dalam penelitian ini metode yang digunakan peneliti adalah Observasi non partisipasi yang dilakukan peneliti adalah pengamatan tanpa partisipasi terhadap bentuk aktivitas sosial budaya suatu kelompok.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi yang cermat dan pencatatan tersistem dengan optimal. Peneliti melakukan observasi langsung ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Bangkalan, BPKAD Kabupaten Bangkalan dan Bagian Organisasi Kabupaten Bangkalan. Dalam melakukan observasi langsung terhadap beberapa sumber seperti Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Kepala Bagian Organisasi, dan Kepala Bagian Hukum untuk memperoleh data secara maksimal dan terukur.

In-depth dalam penelitian fenomenologi memiliki arti mencari sesuatu secara mendalam untuk memperoleh satu pemahaman yang detail tentang fenomena sosial dan aparatur/tenaga honorer yang diteliti. Wawancara semi terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan mengacu pada pertanyaan wawancara, tetapi pertanyaan tersebut daapt berasal dari alat tanya jawab yang dihasilkan. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala BKPSDA, Kepala BPKAD, Kabid PPI pada BKPSDA, Kabag Organisasi, dan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangkalan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan Penghapusan Tenaga Honorer

Status kepegawaian

Telah di atur dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Perubahan atas UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang berkaitan tentang SDM dimana hal tersebut pemerintah telah mengatur dalam PP Nomo 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS dan PP Nomor 49 tahun 2018 tentang manajemen PPPK. Semenjak di sahkan maka status kepegawaian di lingkungan pemerintah hanya terdapat dua kategori yaitu PNS dan PPPK. Menteri PANRB menegaskan bahwa amanat PP tersebut justru akan memberikan kepastian status kepada pegawai non-ASN untuk menjadi ASN karena ASN sudah memiliki standar penghasilan/kompensasi. Sedangkan dengan menjadi tenag alih daya di perusahaan, sistem pengupahan tunduk kepada UU Ketenagakerjaan, dimana ada upah minimum regional/upah minimum provinsi (UMR/UMP) yang telah di atur oleh pemerintah sehingga hal tersebut dirasa akan menguntungkan bagi para tenaga honorer.

Pengembangan Kualitas SDM

Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang mampu untuk memiliki kemapuan baik berupa kemapuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan) maupun kemampuan psikologis (sikap). Pengembangan sumber daya manusai akan selalu diarahkan pada peningktan atau penhembangan kualitas fisik dan kualitas nonfisik dari manusia itu sendiri. Oleh karna itu secara tidak langsung pengembangan sumber daya manusia selalu diartikan sebagai investasi human capital yang harus dilakukan sejalan dengan invstasi *physical capital.*

Pelaksanaan pengembangan SDM pada dasarnya harus didasrkan pada metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan SDM. Dalam pengembangan sumber daya manusia harus ditetapkan sasaran, waktu, proses dan metode palaksanaanya. pengembangan sumnber daya manusia dimaksudkan sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja (Siagian, 2021). Pengembangan kualitas SDM tidak terlepas dari manajemen ASN itu sendiri. pengembangan manajemen ASN merupakan upaya untuk meningkatkan profesionalisme dan instegritas ASN dalam menjalankan tugas (Dora, 2020).

Kesejahteraan Tenaga Honorer

Gaji yang tidak cukup inilah yang menyebabkan para honorer mencari pekerjaan sampingan, akibatnya tenaga honorer kurang fokus dengan aktivitas mereka di pusat pelayanan yang seharusnya memberikan pelayanan yang totalitas kepada masyarakat (Aisyah, 2021). Untuk besaran upah atau gaji tenaga honorer memang tidak memiliki dasar hukum yang sah (Wardani et al., 2022). Pemerintah diberikan kewenangan penuh untuk memberikan upah atau gaji sesuai dengan kesanggupan APBD di masing-masing daerah.

Kesejahteraan yang di berikan melalui gaji pada tenaga honorer di Kabupaten Bangkalan bersumber dari Anggaran Pembangunan dan Belanja Daerah (APBD). Namun pembayaran gaji melalui APBD hanya di nikmati oleh tenaga honorer K-II saja, untuk tenaga honorer Non ASN tidak mendapatkan gaji atau bisa dibilang sukarelawan yang penggajiannya tidak di bebankan kepada APBD. Dan untuk gaji tenaga honorer K-II mendapatkan gaji sebesar Rp. 1.215.000 perbulan dimana pengasilan tersebut dibawah Upah Minimum Regional (UMR) sebesar Rp. 2.240.70.

Kebijakan penghapusan tenaga honorer ini bertujuan untuk memberikan kesejahteraan pada para tenaga honorer dengan memberikan hak-hak yang memang seharusnya mereka dapatkan. Meskipun gaji yang mereka dapatkan tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan tenaga honorer yang menjadi tenaga honorer di instansi pemerintah tetap bertahan menjadi tenaga honorer karna mereka berharap akan diangkat menjadi PNS atau saat ini bisa menjadi PPPK.

Kendala Yang Dihadapi dalam Penerapan Kebijakan Penghapusan Tenaga Honorer di Kabupaten Bangkalan

Tidak Ada Pengangkatan Tenaga Honorer K-II

Tenaga honorer memiliki dua kategori yaitu tenaga honorer KI dan tenaga honorer KII. Pembagian kategori pegawai honorer diatur dalam Surat Edaran Nomor 5 Tahun 2010 dari Kementerian PANRB. Gaji honorer KI dibiayai dari APBN atau APBD sedangkan tenaga honorer KII dibiayai dari non-APBN atau non-APBD. Pengangkatan pegawai honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil memangpernah dilakukan pada tahun 2004 sesuai dengan Surat Keputusan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan pada tanggal 28 Agustus 2004, maka berlaku keputusan tersebut pada tanggal 1 September 2004.

Pengangkatan menjadi PNS Daerah bagi CPNS Daerah yang menjalani masa percobaan dari 2 tahun ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi / Kabupaten / Kota setelah mendapatkan pertimbangan teknis dari Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara (Andhika, 2019). Namun saat ini dalam pengangkatan secara besar-besaran tidak ada lagi dan untuk mengangkat tenaga honorer di Kabupaten Bangkalan maka APBD Kabupaten Bangkalan tidak akan mampu untuk menggaji tenaga honorer yang di angkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan data dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Bangkalan, anggaran yang dihabiskan untuk belanja pegawai mencapai 32,66 persen atau setara Rp. 331.045 miliar dari 1.014.770 triliun pagu anggaran yang disediakan. Satu pertiga APBD Kabupaten Bangkalan dihabiskan untuk menggaji pegawai meski hal tersebut masih dalam tahap wajar sesuai dengan penjelasan Kepala BPKAD, Abdul Aziz melalui sekretarisnya yang mengatakan bahwa "Gaji pegawai untuk saat ini memang masih standar sesuai dengan triwulan.

Formasi Tidak Dapat Menampung Seluruh Pegawai Honorer

Jika dalam pengangkatan tenaga honorer tidak dapat dilakukan secara masal dengan itu pemerintah memberikan kebijakan untuk para tenaga honorer dapat mendaftar dan ikut seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan syarat dan ketentuan. Kendala pemerintah untuk mengangkat tenaga honorer menjadi PPPK adalah ususlan formasi dari Oragnisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bangkalan. Pada tahun 2024 Kabupaten Bangkalan membuka Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Pengumuman Nomor: 800.1.2.2/3385/433.202/2024 yang berlandaskan surat Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 5419/B-KS.04.01/SD/K/2024 tanggal 13 Agustus 2024 perihal Jadwal Pengadaan CPNS Tahun Anggaran 2024 dengan jumlah alokasi formasi sebanyak 120 dengan rincian: tenaga teknis sebanyak 90 formasi dan tenaga kesehatan sebanyak 30 formasi. Selanjutnya untuk Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangkalan telah dibuka dengan jumlah alokasi formasi sebanyak 630 dengan rincian: tenaga guru sebanyak 260 formasi, tenaga kesehatan sebanyak 120 formasi dan tenaga teknis sebanyak 250 formasi.

Tidak Mengkover Semua Kualifikasi Pendidikan

Pada syarat dalam mengikuti tes PPPK dan CPNS salah satunya adalah kualifikasi pendidikan yang linier. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK pasal 16 point e yang meyatakan bahwa syarat untuk menjadi

PPPK harus memiliki pendidikan sesuai dengan persayaratan jabatan. Di Kabupaten Bangkalan, tenaga honorer dalam bidang pendidikan terdiri dari berbagai jenjang, mulai dari SD/Paket A sebanyak 18 orang, SMP 101 orang, SLTA/Sederajat/SMA 1.083 orang, D-I 20 orang, D-II 53 orang, D-III 98 orang, serta D-IV/S-I sebanyak 5.473 orang. Pada tahun 2024, pemerintah daerah membuka formasi pengadaan PPPK dengan kualifikasi pendidikan tertentu, yakni SD sebanyak 2 formasi, SMP/SLTP 5 formasi, SMA/SLTA 67 formasi, serta D-IV/S-I 146 formasi. Dengan adanya pembukaan formasi ini, persaingan untuk mendapatkan posisi jabatan, khususnya dengan kualifikasi pendidikan SD, SMP/SLTA, dan SMA/SLTA, semakin meningkat dan menjadi lebih ketat.

Solusi Pemerintah Kabupaten Bagkalan terhadap kebijakan penghapusn tenaga honorer di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangkalan

Penghapusan tenaga honorer ini akan sangat berdampak pada kelangsungan hidup masyarakat khusus nya tenaga honorer yang bekerja di lingkungan pemerintahan kabupaten bangkalan, dengan demikian seacar tidak langsung akan memperlemah ekonomi kabupaten bangkalan. Jika tenaga honorer tetap di hapuskan maka banyak peserta didik dan sekolah-sekolah, fasilitas kesehatan dan pelayanan publik di kabupaten akan mengalami kelumpuhan. Terjadinya pelayanan yang prima kepada masyarat tentu tidak hilang dari peran tenaga honorer, tercapainya tujuan pendidikan tentu disebabkan oleh adanya peran tenaga pendidik dan tidak lepas juga dari perjuangan tanaga kependidikan, guru merupakan garda terdepan dalam dunia pendidikan. Sehingga berikut solusi penghapusan tenaga honorer di pemerintahan kabupaten bangkalan adalah dengan memperbanyak jumlah formasi berdasarkan analisis beban kerja dan memperbanyak kualifikasi pendidikan

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa alasan utama penghapusan tenaga honorer di Kabupaten Bangkalan adalah rendahnya kesejahteraan yang mereka terima akibat ketiadaan regulasi yang jelas mengenai standar gaji yang harus dibayarkan oleh pemerintah. Meskipun demikian, banyak tenaga honorer tetap bertahan karena adanya kebahagiaan subjektif, seperti kepuasan dalam kehidupan, rasa bangga menjadi bagian dari pemerintahan, serta harapan diangkat menjadi PNS atau PPPK tanpa tes, sebagaimana terjadi pada tahun 2005. Namun, penghapusan tenaga honorer ini menghadapi kendala besar, terutama karena proses rekrutmen di Kabupaten Bangkalan tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai berdasarkan regulasi yang berlaku, sehingga menyebabkan lonjakan jumlah tenaga honorer yang tidak terkontrol.

Selain itu, proses rekrutmen yang tidak berlandaskan aturan ini sering kali dikaitkan dengan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yang membuat pemberhentian tenaga honorer menjadi sulit karena adanya intervensi dari pihak berpengaruh di lingkungan pemerintahan. Untuk menyelesaikan permasalahan ini, diperlukan komitmen kuat dari pemerintah pusat maupun daerah agar penghapusan tenaga honorer dapat dilakukan tanpa menciptakan masalah baru bagi mereka. Model kebijakan yang digunakan dalam proses ini adalah model kebijakan rasional komprehensif, yang menekankan pengambilan keputusan berbasis kebutuhan nyata serta mempertimbangkan aspek rasionalitas guna mencapai efisiensi dan efektivitas dalam tata kelola kepegawaian di Kabupaten Bangkalan.

BIBLIOGRAFI

Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky.

Andayani, J. R., Lusiana, L., & Sopali, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Puskesmas Alahan Panjang, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, *8*(2), 211–230.

Andhika, L. R. (2019). Pemodelan Kebijakan Publik: Tinjauan dan Analisis Untuk Risalah Kebijakan Pemerintah. *Jurnal Riset Pembangunan*, *2*(1), 22–35.

Andrian, R., & Cholil, W. (2023). Impelementasi e-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Matrik*, *25*(2), 167–182.

Dewi, R. A. (2018). *Efektivitas Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)*. STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA.

Dora, R. (2020). Analisa Peran Tenaga Honorer Terhadap Efektivitas Tugas Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, *1*(1), 9–18.

Erlia, W. (2021). Roles of the teacher for increasing learning quality of students. ETUDE: Journal of Educational Research, 1(3), http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Gunawan, A., Syarif, A., & Khobir, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *13*(3), 200–208.

Iskandar, A. (2019). Evaluasi Diklat ASN Model Kirkpatrick (Studi Kasus Pelatihan Effective Negotiation Skill Balai Diklat Keuangan Makassar)(Kirkpatrick Evaluation Model On Civil Servant Training (Case Study Of Financial Educatioan And Training Agency Of Makassar)). *Jurnal Pendidikan*, *20*, 18–39.

Istiwahyuningsih, Tri. (2018). Analisis Jabatan, beban kerja, dan perhitungan Kebutuhan Pegawai di Pusat data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. repository.upi.edi.

Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *5*(2), 107–119.

Siagian, A. O. (2021). Sumber Daya Manusia Unggul 4.0. *SDM Unggul Di Industry 4.0*, 17.

Stpl, A. A. S. R. (2019). *UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MENGGUNAKAN SISTEM ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TAPANULI TENGAH*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.

Suryany, E., Kossasy, S. O., Monia, F. A., & Gulo, J. Y. D. (2019). Pegaruh kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di kantor camat Padang Selatan Kota Padang. *Jurnal Public Administration, Business and Rural Development Planning*, *1*(2), 65–82.

Sendhikasari, dewi. (2020). Penghapusan tenaga honorer dan dampaknya. Info Singkat, 12, Kajian singkat terhadap isu aktual dan strategis.

Simatupang, P. (2017). Analisis Kebijakan: Konsep Dasar dan Prosedur Pelaksanaan. Analisis Kebijakan Pertanian, 1(1), 2.

Wardani, R., Tarbiati, U., Fauziah, T. R., Mahadewi, G. A. A. M., Nahdlah, M. P.,

Sudewa, I. G. N. W., & Sakti, E. M. (2022). Strategi Pengembangan Rekam Medis Elektronik di Instalasi Rawat Jalan RSUD Gambiran Kota Kediri. *Madaniya Pustaka*, *3*(1), 37–46.

Winarsih, S. (2019). Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pembiayaan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah. *International Conference of Moslem Society*, *1*, 124–135. https://doi.org/10.24090/icms.2016.2409

Copyright holder:
Baiq Dessyazizah Destianikitha, Restu Agung Firdaus (2025)

First publication right:
Syntax Idea

This article is licensed under:

