PEMERINTAH KABUPATEN KLUNGKUNG
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH
Jl. Kartini No. 33 Semarapura. Telpon : (0366) 23969
SEMARAPURA

BRIN
BADAN RISET
DAN INOVASI NASIONAL

SATU DATA RISET
DAN INOVASI
DAERAH
KABUPATEN KLUNGKUNG

LAPORAN GAGASAN KELITBANGAN

Periode - Maret 2025

JUDUL

"MENYELESIAKAN URUSAN TENAGA KONTRAK DAERAH"

Fokus Strategis

Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tim Ahli

Ir. I Gede Putu Winastra, M.MA

Tenaga Ahli Bidang Pemerintahan

Badan Riset dan Inovasi Daerah
Kabupaten Klungkung

Jl. Kartini No.33 Semarapura _ brida@klungkungkab.go.id _ https://sadarindah.sbm-app.id/

Latar belakang-Isu mengenai tenaga honorer telah menjadi perhatian nasional di Indonesia selama bertahun-tahun. Fenomena ini muncul sebagai respons terhadap keterbatasan formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan kebutuhan akan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan berbagai urusan pemerintahan dan pelayanan publik di berbagai tingkatan, termasuk di tingkat kabupaten/kota. Kabupaten Klungkung, sebagai bagian dari sistem administrasi di Indonesia, juga tidak terlepas dari dinamika dan kompleksitas permasalahan tenaga honorer ini.

Keberadaan tenaga honorer di Kabupaten Klungkung memiliki peran yang signifikan dalam mendukung operasional berbagai organisasi perangkat daerah (OPD), mulai dari sektor pendidikan, kesehatan, hingga administrasi umum. Mereka seringkali mengisi kekosongan jabatan dan melaksanakan tugas-tugas penting yang menunjang kelancaran pelayanan kepada masyarakat. Namun, status kepegawaian mereka yang tidak tetap menimbulkan berbagai permasalahan, baik bagi individu tenaga honorer maupun bagi pemerintah daerah secara keseluruhan.

Ketidakjelasan status kepegawaian ini berdampak pada kesejahteraan tenaga honorer, termasuk dalam hal kepastian pendapatan, jaminan sosial, dan pengembangan karir. Mereka seringkali menerima upah yang tidak sesuai dengan beban kerja dan tanpa tunjangan yang memadai dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang berstatus PNS. Kondisi ini dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan bahkan kualitas pelayanan publik yang mereka berikan.

Di sisi lain, pemerintah daerah Kabupaten Klungkung juga menghadapi tantangan terkait

pengelolaan tenaga honorer. Jumlah tenaga honorer yang terus bertambah dapat membebani anggaran daerah dalam jangka panjang. Selain itu, perbedaan regulasi dan kebijakan terkait tenaga honorer antara pemerintah pusat dan daerah seringkali menimbulkan kebingungan dan kesulitan dalam penataan kepegawaian.

Upaya penataan tenaga honorer telah menjadi agenda nasional, termasuk melalui berbagai kebijakan dan wacana mengenai pengangkatan menjadi ASN (Aparatur Sipil Negara) atau skema lain yang lebih adil dan terstruktur. Namun, implementasi kebijakan tersebut di tingkat daerah, seperti Kabupaten Klungkung, memerlukan perhatian khusus dengan mempertimbangkan kondisi fiskal daerah, kebutuhan organisasi, dan aspirasi para tenaga honorer.

Oleh karena itu, gagasan kelitbangan ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara lebih mendalam akar permasalahan tenaga honorer di Kabupaten Klungkung, menganalisis dampaknya terhadap berbagai aspek, dan pada akhirnya, merekomendasikan solusi atau model pengelolaan tenaga honorer yang lebih efektif, efisien, dan berkeadilan, sejalan dengan kebijakan nasional namun tetap memperhatikan konteks dan kebutuhan spesifik Kabupaten Klungkung.

I. Maksud dan Tujuan

1. Memahami secara komprehensif permasalahan tenaga honorer yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Klungkung, termasuk akar penyebab, dinamika, dan dampaknya terhadap berbagai aspek penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di daerah.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis berbagai kebijakan dan praktik pengelolaan tenaga honorer yang saat ini berlaku di Kabupaten Klungkung, termasuk kekuatan dan kelemahannya.
3. Menawarkan perspektif dan gagasan inovatif terkait model pengelolaan tenaga honorer yang lebih efektif, efisien, dan berkeadilan, yang dapat dipertimbangkan untuk diimplementasikan di Kabupaten Klungkung.
4. Memberikan kontribusi konstruktif kepada Pemerintah Kabupaten Klungkung dalam upaya penataan dan peningkatan kesejahteraan tenaga honorer, sejalan dengan kebijakan nasional dan karakteristik daerah.

II. Ide dan Gagasan

1. Implementasi Sistem Manajemen Tenaga Non-ASN yang Terstruktur dan Berkeadilan Untuk mengatasi permasalahan tenaga honorer secara fundamental, Pemerintah Kabupaten Klungkung perlu mempertimbangkan implementasi sebuah sistem manajemen yang dirancang khusus untuk tenaga non-ASN. Sistem ini akan diawali dengan pembentukan basis data terpusat yang memuat informasi lengkap mengenai seluruh tenaga non-ASN, mulai dari jumlah hingga kualifikasi. Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis kebutuhan riil tenaga non-ASN di setiap OPD berdasarkan beban kerja yang sesungguhnya. Proses rekrutmen tenaga non-ASN ke depannya harus dilakukan secara transparan dan akuntabel, berlandaskan pada kompetensi yang dibutuhkan. Selain itu, penting untuk menetapkan standar

kompetensi yang jelas dan menyediakan program pengembangan kapasitas yang terstruktur bagi tenaga non-ASN. Aspek kesejahteraan juga perlu diperhatikan melalui peninjauan dan penyesuaian sistem remunerasi yang adil dan layak, serta mengupayakan integrasi mereka ke dalam program jaminan sosial dan kesehatan. Terakhir, implementasi sistem evaluasi kinerja yang objektif dan pengembangan jalur karir yang realistis akan semakin meningkatkan motivasi dan profesionalisme tenaga non-ASN.

2. Pengembangan Skema Kemitraan dengan Pihak Ketiga (Outsourcing) yang Bertanggung Jawab Sebagai alternatif pengelolaan tenaga penunjang, Pemerintah Kabupaten Klungkung dapat mempertimbangkan pengembangan skema kemitraan dengan pihak ketiga (outsourcing). Namun, implementasi skema ini harus dilakukan dengan sangat hati-hati dan bertanggung jawab. Proses pemilihan mitra penyedia jasa outsourcing harus transparan dan ketat, dengan mengutamakan reputasi dan komitmen terhadap kesejahteraan pekerja. Kontrak kerja yang disepakati harus secara jelas mengatur hak dan kewajiban pekerja, termasuk standar upah dan jaminan sosial yang layak. Pemerintah daerah juga perlu memiliki mekanisme pengawasan yang efektif untuk memastikan mitra mematuhi ketentuan kontrak dan peraturan ketenagakerjaan, serta menjamin perlindungan hak-hak seluruh pekerja outsourcing yang bekerja di lingkungan pemerintah daerah.
3. Pembentukan Program Transisi Tenaga Honorer Menuju ASN/PPPK yang Terencana dan Bertahap Dalam rangka memberikan kepastian status kepegawaian, Pemerintah Kabupaten Klungkung perlu merancang program transisi yang jelas dan bertahap bagi tenaga honorer yang memenuhi persyaratan untuk diangkat menjadi ASN atau PPPK. Program ini diawali dengan inventarisasi dan verifikasi data tenaga honorer secara menyeluruh. Selanjutnya, perlu ditetapkan kriteria prioritas pengangkatan yang transparan, mempertimbangkan faktor seperti masa kerja dan kinerja. Pemerintah daerah juga perlu aktif mengajukan kebutuhan formasi ASN/PPPK yang sesuai kepada pemerintah pusat. Untuk mendukung keberhasilan program ini, penyediaan program pelatihan dan pembekalan bagi calon peserta seleksi ASN/PPPK
4. Optimalisasi Peran Teknologi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Non-ASN Pemanfaatan teknologi informasi dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan tenaga non-ASN di Kabupaten Klungkung. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Non-ASN akan mempermudah penyimpanan, pengelolaan data, dan pemantauan kinerja. Penyediaan aplikasi pelayanan mandiri bagi tenaga non-ASN akan meningkatkan aksesibilitas informasi kepegawaian. Selain itu, implementasi sistem evaluasi kinerja berbasis digital dapat menghasilkan penilaian yang lebih objektif dan terukur. Pemanfaatan teknologi secara menyeluruh akan membantu menciptakan sistem pengelolaan tenaga non-ASN yang lebih modern dan efisien.

III. Rekomendasi

Berdasarkan analisis permasalahan dan ide gagasan yang telah dikemukakan, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh Pemerintah Kabupaten Klungkung untuk menata dan mengelola tenaga honorer secara lebih efektif, efisien, dan berkeadilan:

1. Pembentukan Tim Kerja Khusus Penataan Tenaga Non-ASN: Pemerintah Kabupaten Klungkung disarankan untuk membentuk tim kerja lintas organisasi perangkat daerah (OPD) yang memiliki tanggung jawab khusus untuk merancang, mengimplementasikan, dan memantau sistem manajemen tenaga non-ASN yang terstruktur dan berkeadilan. Tim ini melibatkan perwakilan dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Bagian Hukum, Bagian Keuangan, serta perwakilan dari OPD-OPD terkait.
2. Pengembangan dan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Tenaga Non-ASN Terintegrasi: Prioritas utama adalah mengembangkan dan mengimplementasikan sistem informasi manajemen kepegawaian non-ASN yang terpusat dan terintegrasi. Sistem ini harus mampu mencatat data yang akurat dan mutakhir mengenai seluruh tenaga non-ASN, memfasilitasi proses perencanaan kebutuhan, pengelolaan kinerja, administrasi kepegawaian, dan pelaporan.
3. Penyusunan Peraturan Bupati (Perbup) tentang Pengelolaan Tenaga Non-ASN: Untuk memberikan landasan hukum yang kuat, Pemerintah Kabupaten Klungkung perlu menyusun Peraturan Bupati yang secara komprehensif mengatur pengelolaan tenaga non-ASN. Perbup ini hendaknya mencakup mekanisme rekrutmen, standar kompetensi, pengembangan kapasitas, sistem remunerasi yang adil, jaminan sosial, evaluasi kinerja, dan potensi jalur karir non-ASN.
4. Kajian Mendalam Potensi dan Implementasi Skema Outsourcing yang Bertanggung Jawab: Pemerintah Kabupaten Klungkung perlu melakukan kajian mendalam terhadap jenis-jenis pekerjaan yang sesuai untuk di-outsourcing dan menyusun kerangka kerja yang jelas untuk implementasi skema ini. Kerangka kerja ini harus memastikan proses seleksi mitra yang transparan, kontrak kerja yang melindungi hak-hak pekerja, serta mekanisme pengawasan yang efektif.
5. Penyusunan Rencana Aksi Program Transisi Tenaga Honorer Menuju ASN/PPPK: Pemerintah Kabupaten Klungkung perlu menyusun rencana aksi yang jelas dan bertahap untuk memfasilitasi transisi tenaga honorer yang memenuhi syarat menjadi ASN atau PPPK, sejalan dengan kebijakan nasional. Rencana aksi ini mencakup tahapan inventarisasi, verifikasi, prioritisasi, pengajuan formasi, penyediaan pelatihan, dan pelaksanaan seleksi yang transparan.
6. Alokasi Anggaran yang Memadai untuk Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Non-ASN: Pemerintah Kabupaten Klungkung perlu mengalokasikan anggaran yang memadai dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga non-ASN, termasuk penyesuaian gaji yang lebih layak dan fasilitasi akses ke program jaminan sosial dan kesehatan.
7. Peningkatan Transparansi dan Komunikasi dengan Tenaga Non-ASN: Pemerintah Kabupaten Klungkung perlu meningkatkan transparansi informasi terkait kebijakan dan rencana penataan tenaga non-ASN serta membangun saluran komunikasi yang efektif untuk menampung aspirasi dan memberikan pemahaman yang jelas kepada para tenaga honorer.
8. Kerja Sama dan Koordinasi dengan Pemerintah Pusat dan Daerah Lain: Pemerintah

Kabupaten Klungkung perlu aktif berkoordinasi dan berbagi informasi dengan pemerintah pusat serta pemerintah daerah lain yang telah memiliki praktik baik dalam pengelolaan tenaga non-ASN untuk mendapatkan masukan dan dukungan dalam implementasi kebijakan.

Semarapura, 08 Mei 2025
Disahkan oleh:



Kepala Badan Riset
dan Inovasi Daerah
Kabupaten Klungkung

IV. Kegiatan Kelompok Ahli

-

V. Lampiran

