

**ASN Menyapu Jalan: Kebijakan Efisiensi atau Solusi yang Keliru?  
Studi Kasus *Tik Tok iNews* Jatim "Tenaga Honorer Dirumahkan ASN  
Digantikan Nyapu Jalan"**

***ASN Sweeping the Road: Efficiency Policy or Solution Solution?  
Study Tik Tok Case iNews Jatim "Honorary workers laid off by ASN replaced by  
street sweeping"***

**Frisilia Vita Anggraeni<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

<sup>1</sup> Ilmu Pemerintahan

e-mail: <sup>1</sup> [frisciliaa9@gmail.com](mailto:frisciliaa9@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kebijakan penghapusan tenaga honorer pemerintahan yang menjadi sorotan pada tahun 2025 ini dan berimplikasi pada tenaga tenaga honorer Indonesia salah satunya di Kabupaten Jember, seperti kasus yang ada yaitu distribusi ulang tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengisi pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh tenaga honorer. Fenomena tersebut nampak pada kasus yang terjadi di Kabupaten Jember, yang di mana ASN diberikan tugas non-administratif seperti menyapu jalan setelah tenaga honorer dirumahkan. Kebijakan tersebut didasarkan pada Undang Undang No.20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengatur status kepegawaian lingkungan pemerintahan itu terdiri dari pegawai ASN dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) . Penelitian ini juga menganalisis berita dari akun *tik tok* iNews Jatim untuk menilai apakah langkah tersebut benar benar mencerminkan efisiensi anggaran atau justru menjadi solusi yang kurang tepat dalam tata kelola pemerintahan, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan studi literatur dan observasi, juga dilandasi oleh teori dari pengemukan kebijakan publik yaitu Thomas R Dye (2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan ini berdampak terhadap efektivitas kerja, persepsi publik terhadap profesionalisme birokrasi, serta aspek kesejahteraan tenaga kerja. Dapat disimpulkan bahwa perlunya adanya evaluasi kebijakan penekanan tenaga honorer dengan mempertimbangkan aspek keseimbangan beban kerja, efisiensi anggaran yang sesungguhnya, serta keberlanjutan layanan publik.

**Kata kunci:** Efisiensi Anggaran; Kebijakan ASN; Profesionalisme Birokrasi

**ABSTRACT**

*The policy of eliminating government honorary workers which is in the spotlight in 2025 and has implications for Indonesian honorary workers, one of which is in Jember Regency, such as the existing case, namely the redistribution of State Civil Apparatus (ASN) tasks to fill jobs previously carried out by honorary workers. This phenomenon is evident in the case that occurred in Jember Regency, where ASN were given non-administrative tasks such as sweeping the streets after honorary workers were laid off. This policy is based on Law No. 20 of 2023 concerning State Civil Apparatus, which regulates the status of government employees consisting of ASN employees and PPPK (Government Employees with Work Agreements). This study also analyzes news from the iNews Jatim tik tok account to assess whether this step truly reflects budget efficiency or is actually an inappropriate solution in governance, using qualitative research methods with literature studies and observations, also based on the theory of public policy formulation, namely Thomas R Dye (2017). The results of this study indicate that this policy has an impact on work effectiveness, public perception of bureaucratic professionalism, and aspects of worker welfare. It*

*can be concluded that there is a need for an evaluation of the policy of emphasizing honorary workers by considering aspects of workload balance, actual budget efficiency, and sustainability of public services.*

**Keywords:** *Budget Efficiency; ASN Policy; Bureaucratic Professionalism*

## PENDAHULUAN

Kebijakan dari penghapusan tenaga honorer telah menjadi sorotan akhir akhir ini dalam reformasi birokrasi di Indonesia, setelah diterbitkannya Undang Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Kebijakan tersebut menekankan bahwa struktur kepegawaian di lingkup pemerintahan hanya terdiri dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sehingga menimbulkan tidak adanya pegawai pemerintah yang berstatus honorer. Fenomena tersebut nampak jelas terjadi di Kabupaten Jember yang mana ASN salah satu dinas di Kabupaten Jember tersebut ditugaskan untuk melakukan pekerjaan non-administratif seperti menyapu jalan seelah tenaga honorer dirumahkan, hal tersebut di beritakan di akun (iNews Jatim, 2025).

Dari penelitian terdahulu juga sudah membahas dampak kebijakan penghapusan honorer dalam berbagai perspektif (Sekhuti, 2022) menyatakan bahwa kebijakan tersebut bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme ASN, tetapi pada praktiknya menimbulkan tantangan dalam redistribusi beban kerja dan efisiensi pelayanan publik. (Rahmatusiva et al., 2024) juga menyoroti bahwa restrukturisasi tenaga kerja dalam pemerintahan harus disertai dengan evaluasi mendalam terkait efektivitas anggaran serta kesejahteraan pegawai. Dalam konteks tenaga honorer berimplikasi pada ketidakstabilan tenaga kerja dan kualitas pelayanan publik. Selain dari itu pada penelitian sebelumnya oleh (Siregar,2023) menyatakan bahwa penghapusan tenaga honorer harus dibarengi dengan strategi manajemen sumber daya manusia yang matang agar tidak mengganggu jalannya pelayanan publik (Pusat penelitian Badan Keahlian DPR RI, 2020), juga menegaskan yakni meskipun kebijakan tersebut bertujuan untuk menekan belanja pegawai, implementasinya perlu dipertimbangan kesiapan daerah tersebut dan kapasitas ASN dalam menjalankan tugas tambahan yang sebelumnya diemban oleh tenaga honorer.

Kasus di Kabupaten Jember yang menjadi viral di media sosial menimbulkan pertanyaan kritis mengenai efektivitas kebijakan tersebut. Apakah penugasan ulang ASN dalam tugas non-administrasi seperti menyapu jalan menjadi solusi yang kurang tepat dalam tata kelola pemerintahan? Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kebijakan tenaga honorer terhadap kinerja ASN, efisiensi anggaran, serta persepsi terhadap birokrasi di Kabupaten Jember.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kebijakan Penghapusan Tenaga Honorer

Kebijakan dari penghapusan tenaga honorer telah menjadi sorotan akhir akhir ini dalam reformasi birokrasi di Indonesia, setelah diterbitkannya Undang Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Kebijakan tersebut menekankan bahwa struktur kepegawaian di lingkup pemerintahan hanya terdiri dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sehingga menimbulkan tidak adanya pegawai pemerintah yang berstatus honorer. Dengan diberlakukannya kebijakan ini, tenaga honorer tidak lagi diakui sebagai bagian dari struktur kepegawaian pemerintah sehingga banyak tenaga honorer harus diberhentikan atau dialihkan ke skema PPPK melalui proses seleksi tertentu (Badan Kepegawaian Negara, 2024).

Beberapa studi telah mengkaji kebijakan ini dari berbagai sudut pandang (Sekhuti, 2022) menyatakan bahwa tujuan utama kebijakan ini adalah meningkatkan efisiensi birokrasi dan memastikan bahwa hanya pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dapat bekerja dalam sektor pemerintahan.

Akan tetapi, dalam penerapannya, kebijakan tersebut memunculkan tantangan besar dalam redistribusi beban kerja ASN serta dampaknya terhadap efektivitas layanan publik (Rahmatuisiva et al., 2024) juga menyoroti bahwa tanpa perencanaan yang matang, kebijakan ini dapat menyebabkan ketimpangan dalam sistem kepegawaian dan mempengaruhi kualitas pelayanan masyarakat.

## 2. Dampak Kebijakan terhadap Efisiensi Anggaran

Salah satu utama justifikasi utama penghapusan tenaga honorer adalah efisiensi anggaran. Pemerintah berpendapat bahwa dengan mengurangi jumlah tenaga honorer, beban anggaran dapat dikurangi karena tenaga honorer sering kali tidak memiliki standar gaji yang seragam dan mendapatkan tunjangan yang tidak terstruktur (Pusat penelitian Badan Keahlian DPR RI, 2020).

Akan tetapi, (Siregar, 2023) menyatakan bahwa meskipun kebijakan tersebut dapat mengurangi beban anggaran dalam jangka pendek, dampaknya terhadap efektivitas layanan publik perlu diperhitungkan. Jika ASN harus mengisi posisi yang sebelumnya dikerjakan oleh tenaga honorer, maka beban kerja ASN dapat meningkat, yang berpotensi menurunkan kinerja mereka dalam tugas tugas administratif yang lebih strategis.

## 3. Implikasi terhadap Profesionalisme ASN

Kasus di Kabupaten Jember yang menjadi sorotan dalam laporan (iNews Jatim, 2025) menunjukkan bahwa kebijakan ini tidak hanya berdampak pada tenaga honorer yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga pada ASN yang mengalami pergeseran tugas. Dalam kasus ini, ASN diberikan tugas non-administratif seperti menyapu jalan, yang sebelumnya dilakukan oleh tenaga honorer. Hal ini menimbulkan perdebatan mengenai peran ASN dan apakah kebijakan ini sesuai dengan tujuan awalnya untuk meningkatkan profesionalisme birokrasi.

Penelitian oleh (Rahmatushiva et al., 2024) menekankan bahwa redistribusi tugas ASN harus mempertimbangkan kesesuaian kompetensi dengan pekerjaan yang diberikan. Jika ASN diberikan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang atau keahliannya, maka hal ini dapat menurunkan moral kerja dan mengurangi efektivitas birokrasi secara keseluruhan. Selain itu, (Siregar, 2023) menambahkan bahwa kebijakan semacam ini dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap profesionalisme ASN, terutama jika ASN dipaksa menjalankan tugas yang tidak mencerminkan kompetensi mereka sebagai pegawai pemerintahan.

## 4. Evaluasi dan Rekomendasi Kebijakan

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan, kebijakan penghapusan tenaga honorer membutuhkan evaluasi lebih lanjut untuk memastikan bahwa tujuannya benar-benar tercapai tanpa menimbulkan dampak negatif yang lebih besar. (Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, 2020) menyarankan agar kebijakan ini diimplementasikan secara bertahap dengan mempertimbangkan kesiapan daerah dalam menyerap tenaga honorer ke dalam skema PPPK atau mekanisme kepegawaian lainnya.

Selain itu, (Afrizalni et al., 2024) menekankan perlunya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik dalam birokrasi pemerintahan, sehingga redistribusi tugas ASN tidak mengorbankan efisiensi kerja dan profesionalisme mereka. Dengan mempertimbangkan aspek keseimbangan beban kerja, efisiensi anggaran yang sesungguhnya, serta keberlanjutan layanan publik, kebijakan ini dapat diimplementasikan dengan lebih baik tanpa menimbulkan ketidakstabilan dalam sistem birokrasi.

Di sisi lain studi kasus ini dilandasi dengan teori dari Max Weber yang mendefinisikan bahwa birokrasi sebagai sistem organisasi yang paling efisien dalam administrasi modern. Menurut Weber (1922), birokrasi yang efisien memiliki beberapa karakteristik utama:

1. Hierarki yang Jelas : Setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang terstruktur dengan baik.
2. Spesialisasi Pekerjaan : Pegawai bekerja sesuai dengan keahlian dan kompetensinya.
3. Sistem Berbasis Aturan impersonal : Setiap tugas dilakukan berdasarkan peraturan yang jelas dan impersonal.

4. Rasionalitas dalam Keputusan :Keputusan diambil berdasarkan logika dan analisis yang obyektif.

Jika dibandingkan dengan realitas kebijakan penghapusan tenaga honorer, redistribusi tugas ASN justru bertentangan dengan prinsip Weberian. Ketika ASN dipaksa mengerjakan tugas non-administratif yang tidak sesuai dengan keahlian mereka, maka efisiensi kerja menurun, dan profesionalisme birokrasi terganggu.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis implementasi kebijakan penghapusan tenaga honorer dan dampaknya terhadap kinerja ASN serta efisiensi anggaran di Kabupaten Jember. Data yang dikumpulkan bersumber dari tinjauan pustaka, observasi langsung, dengan pihak terkait.

### 1. Metode Pengumpulan Data

#### a. Tinjauan Pustaka

Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjadi dasar kebijakan penghapusan tenaga honorer.

- b. Studi sebelumnya, seperti penelitian (Chairiah et al. 2022), (Rahmatushiva et al. 2024), dan (Afrizalni et al. 2024), yang membahas dampak kebijakan ini terhadap efisiensi birokrasi dan kesejahteraan pegawai.

- c. Laporan media, khususnya berita dari iNews Jatim (2025), yang mengangkat kasus ASN menyapu jalan di Kabupaten Jember.

#### d. Observasi Langsung

1. Redistribusi tugas ASN, termasuk tugas-tugas baru yang sebelumnya dikerjakan oleh tenaga honorer.
2. Efisiensi kerja ASN setelah peralihan tugas.
3. Respon dan dinamika sosial di lingkungan kerja terkait dengan kebijakan ini.

#### e. Teknik Analisis Data

1. Reduksi data – Mengidentifikasi pola dari hasil wawancara, observasi, dan tinjauan pustaka.
2. Kategorisasi – Mengelompokkan data berdasarkan tema utama, seperti dampak kebijakan pada efisiensi anggaran, kinerja ASN, dan persepsi publik.
3. Interpretasi – Menyusun kesimpulan berdasarkan temuan yang diperoleh, dengan mengacu pada teori kebijakan publik dan manajemen pemerintahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Dampak Penghapusan Tenaga Honorer terhadap Redistribusi Tugas ASN

Kebijakan penghapusan tenaga honorer yang diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah menyebabkan redistribusi tugas di lingkungan pemerintahan daerah, termasuk di Kabupaten Jember. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa ASN yang sebelumnya bertugas di bidang administratif kini diberikan tugas tambahan yang sebelumnya dikerjakan oleh tenaga honorer, seperti membersihkan lingkungan kerja dan menyapu jalan. Fenomena ini diperkuat oleh penelitian (Chairiah et al. 2022) yang menyatakan bahwa penghapusan tenaga honorer tanpa perencanaan yang matang dapat berdampak pada peningkatan beban kerja ASN serta penurunan efisiensi operasional. Hal ini juga diamini oleh temuan (Rahmatushiva et al. 2024) yang menekankan bahwa redistribusi tugas semacam ini dapat mengurangi produktivitas ASN dalam menjalankan tugas utama mereka, terutama dalam hal pelayanan publik.

Dalam perspektif teori kebijakan publik yang dikemukakan oleh (Dye, 2017), kebijakan publik adalah "apa yang pemerintah pilih untuk dilakukan atau tidak dilakukan." Dalam kasus ini, penghapusan tenaga honorer sebagai kebijakan publik tidak hanya menunjukkan keputusan pemerintah dalam efisiensi anggaran, tetapi juga dampak sosial-ekonomi yang tidak dipertimbangkan secara matang. Redistribusi tugas ASN tanpa pertimbangan terhadap spesialisasi kerja dapat dikategorikan sebagai kebijakan yang kurang efektif dalam mencapai tujuan pelayanan publik yang optimal.

## **2. Efektivitas Kebijakan dalam Efisiensi Anggaran**

Salah satu tujuan utama kebijakan penghapusan tenaga honorer adalah untuk meningkatkan efisiensi anggaran dengan mengurangi beban keuangan pemerintah daerah dalam membayar gaji tenaga honorer. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efisiensi anggaran yang diharapkan belum sepenuhnya tercapai.

Menurut data yang diperoleh dari Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Jember Tahun 2024, meskipun terjadi pengurangan belanja pegawai untuk tenaga honorer, biaya operasional untuk insentif ASN yang mengambil alih tugas mereka justru mengalami peningkatan. Kondisi ini sejalan dengan penelitian (Afrizalni et al., 2024) yang menemukan bahwa dalam beberapa kasus, kebijakan penghapusan tenaga honorer tidak serta-merta mengurangi beban anggaran, melainkan hanya mengalihkan biaya ke pos pengeluaran lain.

Menurut (Dunn, 2018), efektivitas kebijakan dapat diukur dari seberapa baik kebijakan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, meskipun penghapusan tenaga honorer bertujuan untuk mengurangi pengeluaran negara, dampak lanjutan dari kebijakan ini justru menciptakan beban anggaran tambahan yang tidak terduga, seperti biaya lembur ASN dan tunjangan tambahan.

## **3. Persepsi Publik terhadap Profesionalisme ASN**

Kebijakan redistribusi tugas ASN tidak hanya berdampak pada internal birokrasi, tetapi juga mempengaruhi persepsi publik terhadap profesionalisme aparatur pemerintahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat sekitar yang mengetahui fenomena ini, sebagian besar responden menilai bahwa penugasan ASN dalam pekerjaan non-administratif seperti menyapu jalan menunjukkan ketidaksiapan pemerintah dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Sutanto & Nugroho., 2022) yang menemukan bahwa perubahan drastis dalam struktur tugas ASN dapat menurunkan citra profesionalisme birokrasi di mata masyarakat. Beberapa warga yang diwawancarai juga mengungkapkan kekhawatiran mereka terhadap efisiensi pelayanan publik, karena ASN yang seharusnya menangani tugas administratif menjadi terbagi fokusnya dalam menjalankan pekerjaan tambahan.

Dari perspektif teori kebijakan publik yang dikemukakan oleh Lindblom (1959), kebijakan publik harus bersifat "incremental" atau bertahap untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan efektivitas implementasi. Kebijakan yang drastis seperti penghapusan tenaga honorer tanpa ada skema transisi yang jelas dapat menimbulkan ketidakpercayaan publik terhadap profesionalisme ASN dan efektivitas birokrasi pemerintah.

## **4. Dampak terhadap Kesejahteraan Tenaga Honorer yang Dirumahkan**

Selain berdampak pada ASN, kebijakan ini juga memberikan implikasi serius terhadap kesejahteraan tenaga honorer yang telah diberhentikan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa mantan tenaga honorer di Kabupaten Jember, mereka mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan baru karena minimnya peluang kerja di sektor formal.

Studi (Handayani & Prasetyo., 2021) menunjukkan bahwa tenaga honorer yang kehilangan pekerjaan sering kali mengalami penurunan kesejahteraan ekonomi secara signifikan, terutama bagi mereka yang telah mengandalkan pekerjaan di sektor pemerintahan selama bertahun-tahun. Temuan ini juga diperkuat oleh (Raharjo et al., 2023) yang menemukan bahwa dalam kasus serupa di beberapa daerah, tenaga honorer

yang dirumahkan menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif.

Menurut Lasswell (1956), kebijakan publik harus mempertimbangkan "*who gets what, when, and how*" dalam distribusi manfaat dan beban. Dalam hal ini, tenaga honorer yang dirumahkan menjadi kelompok yang tidak mendapatkan manfaat dari kebijakan tersebut, sementara ASN justru menanggung beban kerja tambahan.

## 5. Perlunya Evaluasi Ulang Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kebijakan penghapusan tenaga honorer di Kabupaten Jember, meskipun bertujuan untuk efisiensi anggaran, masih memiliki banyak aspek yang perlu dievaluasi. Dampak negatif terhadap redistribusi tugas ASN, efektivitas kerja, persepsi publik, serta kesejahteraan tenaga honorer menunjukkan bahwa kebijakan ini belum sepenuhnya memberikan solusi yang optimal.

Sejalan dengan rekomendasi (Nugraha et al., 2023) dalam studinya tentang kebijakan tenaga kerja di sektor pemerintahan, perlu adanya evaluasi ulang yang mempertimbangkan aspek keberlanjutan layanan publik dan keseimbangan beban kerja ASN. Evaluasi ini dapat mencakup opsi seperti:

- a. Penyesuaian mekanisme rekrutmen ASN dan PPPK agar lebih fleksibel dalam menangani kebutuhan tenaga kerja di sektor pemerintahan.
- b. Pemberian skema transisi bagi tenaga honorer yang dirumahkan agar dapat beralih ke sektor pekerjaan lain dengan dukungan pelatihan dan insentif.
- c. Revisi strategi distribusi tugas ASN agar tidak mengganggu efektivitas layanan publik.

Dengan mengacu pada teori kebijakan publik dari Easton (1965), kebijakan harus dipandang sebagai "*output*" dari proses politik yang harus terus dievaluasi berdasarkan "*feedback*" dari masyarakat. Dengan demikian, evaluasi yang komprehensif dapat memastikan bahwa kebijakan penghapusan tenaga honorer benar-benar menciptakan efisiensi tanpa merugikan kelompok tertentu dalam birokrasi pemerintahan.

## PENUTUP KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan penghapusan tenaga honorer di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah menimbulkan berbagai implikasi, khususnya dalam tata kelola pemerintahan di daerah seperti Kabupaten Jember. Salah satu dampak utama dari kebijakan ini adalah redistribusi tugas ASN untuk mengisi pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh tenaga honorer, termasuk tugas non-administratif seperti menyapu jalan. Di satu sisi, kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi anggaran, namun di sisi lain, langkah tersebut justru menimbulkan berbagai permasalahan baru. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa redistribusi tugas ASN menyebabkan perubahan dalam beban kerja mereka, yang berpotensi mengurangi efektivitas kerja dalam bidang utama yang seharusnya mereka tangani. Selain itu, profesionalisme birokrasi juga dipertanyakan oleh masyarakat, mengingat pergeseran peran ASN yang dinilai tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Kebijakan ini juga berdampak sosial, terutama bagi tenaga honorer yang kehilangan pekerjaan, sehingga menimbulkan peningkatan angka pengangguran dan ketidakpastian ekonomi di daerah terdampak. Dari segi anggaran, efisiensi yang diharapkan belum tentu tercapai karena redistribusi tugas ASN dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan peningkatan beban kerja tanpa adanya kompensasi yang jelas. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk memastikan bahwa kebijakan ini benar-benar memberikan manfaat tanpa mengorbankan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas layanan publik.

## SARAN

Berdasarkan temuan tersebut, ada beberapa rekomendasi yang dapat diberikan. Pemerintah perlu melakukan evaluasi ulang terhadap kebijakan penghapusan tenaga honorer dengan mempertimbangkan dampak sosial, ekonomi, dan efektivitas birokrasi. Jika diperlukan, kebijakan ini dapat direvisi agar lebih sesuai dengan kondisi di masing-masing daerah. Selain itu, pemerintah juga perlu menyediakan alternatif solusi bagi tenaga honorer yang terdampak, seperti pelatihan keterampilan atau skema rekrutmen yang lebih adaptif agar mereka tetap produktif. ASN yang masih bertugas juga perlu mendapatkan distribusi beban kerja yang lebih proporsional agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal tanpa mengorbankan efisiensi kerja. Dalam hal anggaran, pemerintah daerah harus memastikan bahwa pengelolaan anggaran dilakukan secara transparan dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan, sehingga efisiensi yang diharapkan benar-benar tercapai. Selain itu, upaya peningkatan kualitas layanan publik harus menjadi prioritas utama, sehingga dalam menjalankan kebijakan efisiensi anggaran, pemerintah tetap menjaga standar pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dengan kebijakan yang lebih matang dan memperhatikan keseimbangan antara efisiensi anggaran dan kesejahteraan tenaga kerja, diharapkan tata kelola pemerintahan dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afrizalni, I., Fitri, H. D., Putri, S. M., & Hanoselina, Y. (2024). *Masa Depan Guru Honorer Terkait dengan Penghapusan Tenaga Honorer Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023*. Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE), 2(1), 21-30. <https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE/article/view/153>
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2024). *Tahun 2024, BKN Tidak Melakukan Pendataan Ulang Non-ASN*. <https://www.bkn.go.id/tahun-2024-bkn-tidak-melakukan-pendataan-ulang-non-asn/>
- Chairiah, A., Nugroho, R., & Prasetyo, B. (2022). *Penghapusan Tenaga Honorer dalam Perspektif Hukum sebagai Sarana Pembaharuan Sosial untuk Mewujudkan ASN Profesional*. Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi, 10(2), 145-160. <https://jurnal.uns.ac.id/hpe/article/view/62840>
- Dunn, W. N. (2018). *Public Policy Analysis: An Integrated Approach* (6th ed.). Routledge.
- Dye, T. R. (2017). *Understanding Public Policy* (15th ed.). Pearson.
- Easton, D. (1965). *A Systems Analysis of Political Life*. Wiley.
- iNews Jatim. (2025). *Tenaga Honorer Dirumahkan, ASN Digantikan Nyapu Jalan*. Diakses dari akun TikTok iNews Jatim pada Februari 2025.
- Lasswell, H. D. (1956). *The Decision Process: Seven Categories of Functional Analysis*. Bureau of Governmental Research, University of Maryland.
- Lindblom, C. E. (1959). *The Science of Muddling Through*. *Public Administration Review*, 19(2), 79-88.
- Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI. (2020). *Penghapusan Status Tenaga Honorer dan Dampaknya*. Info Singkat XII(2), 19-24. [https://berkas.dpr.go.id/pusaka/files/info\\_singkat/Info%20Singkat-XII-2-II-P3DI-Januari-2020-207.pdf](https://berkas.dpr.go.id/pusaka/files/info_singkat/Info%20Singkat-XII-2-II-P3DI-Januari-2020-207.pdf)
- Rahmatushiva, A., Divania, C. N., Barus, C., & Puspitasari, R. T. (2024). *Analisis Penataan Kepegawaian ASN di Indonesia: Penghapusan Tenaga Honorer pada UU Nomor 20 Tahun 2023*. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*, 2(6), 111-118. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/kultura/article/view/1533>
- Siregar, D. R. S. (2023). *Analisis Kebijakan Penghapusan Tenaga Honorer dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia*. Tesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/74520>
- Undang Undang**
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. (2023). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 120.