

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai bentuk perjanjian kerja honorer (ppnpn) di kantor Bawaslu Provinsi Bengkulu ditinjau dari undang-undang hukum perdata (KUHPerdata) serta peraturan perundang-undangan terkait, dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Bentuk perjanjian kerja honorer

Perjanjian kerja antara Bawaslu Provinsi Bengkulu dengan tenaga honorer atau PPNNP merupakan bentuk perjanjian kerja waktu tertentu yang tunduk pada asas-asas hukum perdata, khususnya

- a. Pasal 1233 dan 1338 KUHPerdata tentang syarat sah perjanjian dan kekuatan mengikat
- b. Pasal 1601b KUHPerdata tentang hubungan kontraktual
- c. perjanjian kerja tersebut bersifat tertulis, bilateral, dan temporal memuat hak serta kewajiban kedua belah pihak secara jelas dan spesifik
- d. perjanjian ini juga mempertimbangkan peraturan internal dari Bawaslu serta antara lain seperti UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Gubernur No. PER-31/PB/2016

2. Jangka waktu kerja dan Proses evaluasi

- a. Tenaga honorer di lingkungan Bawaslu dikontrak tahunan, berlaku 1 Januari hingga 31 Desember setiap tahunnya

- b. perpanjangan kontrak didasarkan pada evaluasi kinerja,kebutuhan instansi dan kesetiaan anggaran status kerja bersifat sementara dan tidak memberikan jaminan pengangkatan ASN,meskipun masa kerja dapat berlangsung bertahun tahun
- 3. Nasib Tenaga Honorer menjelang penerapan UU ASN2025
 - a. Pemerintah berencana menghapus tenaga honorer mulai 1 januari2025,sesuai dengan PP No.49 tahun 2018 dan PermenPAN-RB No.20 tahun 2022
 - b. Pegawai honorer yang tidak lulus seleksi PPPK Atau ASN tidak akan lagi diperpanjang masa kontraknya
 - c. Alternatifnya,mereka dapat dialihkan ke sistem outsurching atau rekrutmen swakelola,namun hak dan perlindungan kerjanya akan sangat bergantung pada isi kontrak dan penyediaan Jasa
- 4. implikasi hukum dan penyediaan jasa
 - a. Secara Yuridis,perjanjian kerja honorer Sah secara hukum perdata namun lemah dalam perlindungan hukum jangka panjang
 - b. secara sosial,penghapusan honorer dikhawatirkan menimbulkan ketidakpastian ekonomi dan tekanan bagi pegawai yang telah mengabdikan cukup lama namun belum menjadi ASN.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas,maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. bagi pemerintah dan pembuat kebijakan

- Perlu adanya regulasi transisi yang adil dan transparan untuk tenaga honorer menjelang pemberlakuan UU ASN 2025 agar tidak terjadi ketimpangan sosial dan gejolak ketenaga kerjaan
- menyediakan pelatihan dan pendampingan kompensasi bagi tenaga honore agar mereka dapat bersaing dalam seleksi ASN/PPPK Secara objektif
- Menjamin bahwa sistem Outsurching tatap melindungi hak hak dasar tenaga kerja,termasuk penguphan layak dan jaminan sosial

2. Bagi Bawaslu Provinsi Bengkulu

- Diharapkan dapat mengoptimalkan sistem evaluasi kineja tahunan secara profesional dan objektif dan tenaga PPNPN sebagai dasar pertimbangan perpanjangan kontrak atau rekomendasi ke seleksi ASN
- Bawaslu Perlu menyusun pedoman internal khusus mengenai pengelolaan tenaga honorer agar selaras dengan ketentuan nasional dan tidak menimbulkan ketimpangan Administratif

3. Bagi Tenaga Honorer

- Disaran kan untuk memulai meningkatkan kompetensi pribadi melalui,pelatihan sertifikasi,atau pendidikan lanjutan sebagai persiapan menghadapi ASN dan menjaga rapurtasi dan etos kerja,agar tetap memiliki peluang untuk direkrut melalui mekanisme legal yang berlaku.