

Tersedia online di <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas> <https://doi.org/10.35457/xxx>

## PELAKSANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MENGENAI TENAGA HONORER PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN LAMONGAN

Abdul Dhohir<sup>1</sup>, Abid Muhtarom<sup>2</sup>, Sugeng Dwi Hartantyo<sup>3</sup>, Sutinem<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Islam Lamongan, Indonesia

email: [abid@unisla.ac.id](mailto:abid@unisla.ac.id)

### ABSTRAK

Saat ini, SDM di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan khususnya dalam organisasi kepegawaian dan Pengembangan SDM di Lamongan menjadi perhatian pembangunan. Hal ini dapat bermanfaat sebagai hasil dari proses people management di wilayah Kabupaten Lamongan. Badan pengatur harus dimungkinkan untuk melakukan fungsi inti dan tanggung jawab mereka secara realistis dengan menggunakan model konflik. Restrukturisasi pada hakekatnya adalah perubahan atau peninjauan ulang terhadap keseluruhan rantai organisasi dengan tujuan meningkatkan daya saing. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun populasi dan sampel penelitian mengacu pada pegawai honorer BKPSDM di Kabupaten Lamongan. Hasil Penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa mengenai pelaksanaan manajemen SDM terutama terkait dengan tenaga honorer di BKPSDM Kabupaten Lamongan mencakup berbagai keinginan dan harapan yakni pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap pegawai pemerintah tenaga honorer di Kabupaten Lamongan belum optimal namun masih diperlukan upaya lebih lanjut dalam menerapkan transparansi, keadilan, dan kesejahteraan yang lebih baik bagi tenaga honorer. Selain itu, efisiensi dalam manajemen SDM dan kepatuhan terhadap peraturan juga perlu ditingkatkan. Dalam rangka mencapai keinginan dan harapan ini, perlu adanya upaya yang serius dari BKPSDM Kabupaten Lamongan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, serta untuk bekerja sama dengan stakeholders terkait dalam rangka menciptakan kondisi yang lebih baik bagi tenaga honorer yang berperan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di kabupaten tersebut.

### Kata kunci:

Manajemen SDM, tenaga honorer, BKPSDM Lamongan, pengembangan SDM

### Keywords:

HR management, honorary staff, BKPSDM Lamongan, HR development

**Style APA: Abdul Dhohir, Abid Muhtarom, Sugeng Dwi Hartantyo, Sutinem.2024.** Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Mengenai Tenaga Honorer pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lamongan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 16(2)2024. 49-61.

### ABSTRACT

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Mengenai Tenaga Honorer pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lamongan.

<https://doi.org/10.35457/xxx>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

---

*As of now, HR in the Lamongan Regime Government, particularly in faculty associations and HR improvement in Lamongan, are an advancement concern. This can be helpful because of the local area the executives cycle in the Lamongan Regime region. Administrative bodies should be empowered to reasonably play out their center capabilities and obligations utilizing a contention model. Rebuilding is basically a change or survey of the whole hierarchical chain determined to increment seriousness. The exploration technique utilized is a spellbinding strategy with a subjective methodology. The example and examination populace alludes to privileged BKPSDM representatives in Lamongan Regime. The consequences of the examination completed can be presumed that in regards to the execution of HR the executives, particularly connected with privileged staff in BKPSDM Lamongan Regime, it incorporates different cravings and expectations, to be specific that the execution of Human Asset The board for privileged government workers in Lamongan Regime isn't yet ideal yet further endeavors are as yet required in carrying out straightforwardness. , equity and better government assistance for privileged staff. Aside from that, effectiveness in HR the executives and consistence with guidelines likewise should be gotten to the next level. BKPSDM Lamongan Regency must make serious efforts to develop more efficient human resource management strategies and work with relevant stakeholders to improve conditions for honorary employees who play an important role in government administration in order to fulfill these desires and expectations..*

---

## PENDAHULUAN

Saat ini, pembangunan fasilitas kepegawaian yang baik di semua dinas menjadi topik pembicaraan di daerah dan swasta. Hal ini disebabkan banyaknya kemajuan teknologi, pengetahuan dan budaya. Peran dan tanggung jawab manusia saat ini telah berubah dan menjadi rutinitas. Dalam organisasi pemerintahan, Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu aspek dari proses reformasi pemerintahan, yang diatur dalam Undang-Undang tentang aparatur sipil negara (ASN) yang menyatakan bahwa salah satu prinsip dalam merekrut dan mengembangkan karyawan adalah selalu berlandaskan pada kinerja.

Kinerja perekonomian yang rendah tercermin dalam laporan World Competitiveness Yearbook tahun 1999, yang menempatkan perekonomian Indonesia di antara 100 negara dengan produktivitas terendah di dunia dan paling tidak kompetitif (Dwiyanto, 2002: 52).

Kualitas SDM di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan khususnya dalam organisasi kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kabupaten Lamongan menjadi perhatian pembangunan saat ini. Hal ini dapat bermanfaat sebagai hasil dari

proses people management di wilayah Kabupaten Lamongan. Badan pengatur harus dimungkinkan untuk melakukan fungsi inti dan tanggung jawab mereka secara realistis dengan menggunakan model konflik. Restrukturisasi pada dasarnya merupakan proses perubahan atau evaluasi menyeluruh terhadap seluruh rantai organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing. Penciptaan birokrasi harus seragam (dikurangi), pendek (flat) dan kaya kegiatan (aktivitas) yang mengarah pada penciptaan lembaga dengan manajemen waktu singkat (latency), untuk kinerja yang baik, efisiensi dan fleksibilitas.

Berdasarkan permasalahan terkini, peneliti mendedikasikan Kabupaten Lamongan sebagai pusat penelitian karena telah yakin bahwa dalam praktiknya, Kabupaten Lamongan juga mempekerjakan tenaga-tenaga yang terpandang, meskipun dibatasi oleh pengetahuan PP. 48 Tahun 2005 dan keberadaan PNS dihapuskan pada tahun 2014. Selain alasan tersebut, masalah lain yang dihadapi oleh para pekerja terhormat yang tertarik belajar untuk menangani masalah ini adalah sering terdengar bahwa orang yang melakukan pekerjaan Kehormatan tidak mendapatkan gaji yang layak. Kemudian, ada hal-hal lain yang mempengaruhi pengurusan para pejabat honorer ini, seperti waktu dan peran pejabat negara dalam pekerjaan rutin mereka, setiap kali jabatannya berbeda dan hak-hak mereka tidak sama.

Pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif, terutama terkait dengan tenaga honorer, menjadi penting dalam konteks peningkatan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Lamongan. Hal ini diperlukan mengingat kompleksitas permasalahan yang dihadapi oleh tenaga honorer, seperti status yang tidak jelas, gaji yang kurang memadai, dan kurangnya perlindungan hukum. Dalam upaya merespon fenomena ini, BKPSDM Kabupaten Lamongan memainkan peran penting dalam merancang kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme tenaga honorer. Oleh karena itu, penelitian tentang implementasi manajemen SDM terkait dengan tenaga honorer di BKPSDM Kabupaten Lamongan menjadi relevan untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih baik dan merumuskan rekomendasi kebijakan yang tepat.

---

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk memahami pengalaman peneliti dan menginterpretasikannya melalui metode yang tersedia.

Studi-studi ini bersifat deskriptif dan bertujuan untuk secara sistematis dan konsisten mengungkap fakta serta karakteristik dari berbagai domain. Penelitian ini berupaya untuk menggambarkan fenomena tersebut. Data yang dikumpulkan bersifat deskriptif, sehingga tidak bertujuan untuk mencari informasi, menguji hipotesis, membuat prediksi, atau menguji bukti (Bungin 2011, 60). Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bahwa "Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia bagi Tenaga Kerja Profesional dan Terampil Lanjut Usia di BKPSDM Kabupaten Lamongan" masih memiliki potensi untuk dieksplorasi lebih lanjut.

Penelitian dilakukan di Pusat Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan di Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Diperkenalkan di Jl. KH. Ahmad Dahlan, Kauman, Jetis, Kec. Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62214 dengan rentang penelitian pada Maret 2023 – Mei 2023. Adapun populasi dan sampel penelitian mengacu pada pegawai honorer BKPSDM di Kabupaten Lamongan. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yang dilakukan mulai dari sebelum memasuki lapangan, selama berada di lapangan, hingga setelah penelitian selesai.

## PEMBAHASAN

Tujuan dari analisis data adalah untuk menyederhanakan data menjadi bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan, yang sering kali menggunakan deskriptif kualitatif sebagai alat. Secara umum, analisis data juga menggunakan metode triangulasi sebagai cara untuk memastikan kredibilitas data.

Triangulasi adalah teknik untuk memeriksa keabsahan data dengan memanfaatkan data lain di luar data tersebut sebagai alat pengecekan atau

perbandingan. Teknik triangulasi yang paling umum digunakan adalah pemeriksaan melalui sumber lain (Meleong, 2005:330). Selain menggunakan sumber, peneliti juga dapat menerapkan triangulasi dengan metode, triangulasi penyidik, dan triangulasi teori. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi teori.

### **Triangulasi Sumber**

Triangulasi sumber adalah proses memverifikasi data yang diperoleh dari narasumber dengan cara menanyakan kebenaran informasi kepada satu informan dengan informan lainnya. Peneliti melibatkan beberapa informan tambahan selain informan utama untuk memastikan keakuratan informasi dari informan utama. Dalam penelitian ini, informan utama terdiri dari tiga orang staf/pegawai, sedangkan informan tambahan adalah satu orang kepala instansi.

### **Triangulasi Metode**

Triangulasi metode adalah suatu pendekatan yang memverifikasi hasil penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga tingkat kepercayaan terhadap data dapat dianggap valid.

Peneliti memanfaatkan semua teknik pengumpulan data untuk meningkatkan keabsahan informasi yang diperoleh.

### **Triangulasi Teori**

Triangulasi teori berlandaskan pada pemahaman bahwa fakta tidak dapat divalidasi tingkat kepercayaannya hanya dengan satu teori atau lebih, dan dapat dilakukan melalui penjelasan perbandingan (*rival explanation*).

### **Pelaksanaan Manajemen SDM Terhadap Pegawai Honorer**

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap pegawai honorer menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan. Dalam proses ini, terdapat variabilitas praktik yang mencolok di antara berbagai instansi pemerintah. Hal ini

dipengaruhi oleh perbedaan regulasi, anggaran, dan kebijakan lokal yang mewarnai pendekatan terhadap pegawai honorer. Keberagaman ini telah menimbulkan kekhawatiran terkait perlindungan hak pegawai honorer, di mana beberapa di antara mereka mungkin tidak mendapatkan perlindungan dan hak yang setara dengan pegawai negeri sipil (PNS). BKPSDM memegang peran sentral dalam mengawasi dan memastikan adanya manajemen SDM yang adil dan efisien terhadap pegawai honorer. Mereka berperan dalam memberikan panduan dan pelatihan yang relevan untuk menciptakan lingkungan yang inklusif. Selain itu, perlu diakui bahwa pegawai honorer seringkali menghadapi ketidakpastian pekerjaan, karena kontrak kerja mereka biasanya berjangka pendek. Ketidakpastian ini dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja mereka.

Untuk mengatasi tantangan ini, perlu terus menerus melakukan perbaikan dan inovasi dalam praktik manajemen SDM terhadap pegawai honorer. Ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan adil bagi semua karyawan, termasuk karyawan honorer. Dengan demikian, upaya ini akan mendukung pelayanan publik berkualitas dan kesejahteraan yang lebih baik bagi pegawai honorer, sambil menjaga prinsip-prinsip hak asasi manusia dan kesetaraan dalam dunia kerja.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap pegawai honorer menghadapi beberapa permasalahan kunci. Informan pertama menyoroti kurangnya transparansi dalam pengelolaan SDM di BKPSDM, di mana pegawai honorer sering kali tidak memiliki akses yang cukup terhadap informasi terkait kebijakan kepegawaian dan pelatihan. Mereka berharap agar terdapat lebih banyak kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan mereka.

Sebaliknya, informan kedua mengakui upaya untuk memberikan dukungan yang lebih baik kepada pegawai honorer melalui pelatihan, namun mereka menghadapi keterbatasan anggaran dan sumber daya. Selain itu, perlu ada perbaikan dalam proses rekrutmen dan penilaian kinerja pegawai honorer agar menjadi lebih transparan dan objektif.

Kedua informan menyuarakan kebutuhan yang mendesak terkait hak dan kesejahteraan pegawai honorer, termasuk akses yang lebih baik ke pelatihan dan informasi yang transparan. Selain itu, perlu ada upaya nyata untuk memastikan bahwa pegawai honorer mendapatkan perlindungan hak yang setara dengan pegawai PNS.

Untuk mengatasi permasalahan ini, perlu dilakukan perbaikan dan pengawasan yang lebih cermat dalam pelaksanaan manajemen SDM terhadap pegawai honorer. Transparansi, peluang pelatihan, perlindungan hak, dan perbaikan dalam proses manajemen sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan adil bagi karyawan honorer.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terhadap pegawai honorer di pemerintahan menghadapi berbagai tantangan yang signifikan. Variabilitas praktik di antara instansi pemerintah, yang disebabkan oleh perbedaan regulasi, anggaran, dan kebijakan lokal, memengaruhi pendekatan terhadap pegawai honorer. Hal ini menimbulkan kekhawatiran mengenai perlindungan hak pegawai honorer, yang mungkin tidak selalu setara dengan hak pegawai negeri sipil.

BPKSDM memiliki peran penting dalam mengawasi dan memastikan manajemen SDM yang adil dan efisien terhadap pegawai honorer. Diperlukan upaya untuk meningkatkan transparansi, memberikan kesempatan pelatihan yang lebih baik, memperbaiki proses rekrutmen dan penilaian kinerja, serta memastikan perlindungan hak yang setara.

Tantangan seperti keterbatasan anggaran juga harus diatasi dengan inovasi dan pemikiran kreatif dalam manajemen SDM. Tujuan akhir adalah menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil, yang akan mendukung motivasi, kinerja, pelayanan publik berkualitas, dan kesejahteraan pegawai honorer. Selain itu, Prinsip-prinsip hak asasi manusia dan kesetaraan di tempat kerja harus tetap menjadi dasar dalam upaya perbaikan manajemen sumber daya manusia bagi karyawan honorer.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Thantha, I. (2021). Dalam penelitiannya, Thantha menemukan bahwa pelaksanaan manajemen SDM terhadap pegawai honorer di Kantor Camat Mandau Kabupaten Bengkalis meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengembangan karir. Pelaksanaan manajemen SDM ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai honorer dan mengembangkan potensi diri mereka.

### **Pengangkatan Pegawai Non PNS**

Pengangkatan pegawai non-PNS melibatkan serangkaian prosedur yang ketat dan transparan, seperti yang dijelaskan oleh dua informan di atas. Proses dimulai dengan publikasi lowongan pekerjaan oleh instansi yang bersangkutan, yang biasanya dilakukan melalui situs web resmi dan media sosial. Calon pegawai non-PNS kemudian akan melewati serangkaian tahap seleksi yang ketat. Ini mencakup tes tertulis dan wawancara, yang bertujuan untuk menilai kualifikasi, kompetensi, dan kelayakan calon pegawai.

Mereka yang memenuhi syarat dan berhasil menunjukkan kompetensi yang dibutuhkan akan diangkat sebagai pegawai honorer. Setelah diangkat, pegawai non-PNS akan diberikan kontrak kerja yang mengatur hak dan kewajiban mereka selama bekerja di instansi pemerintah daerah. Kontrak ini memastikan perlindungan hak pegawai non-PNS, termasuk gaji, tunjangan, dan jaminan sosial.

Selain itu, pengangkatan pegawai non-PNS harus disesuaikan dengan kebutuhan instansi terkait. Proses ini juga harus dilakukan dengan kesadaran akan tantangan yang mungkin dihadapi oleh pegawai non-PNS, seperti ketersediaan dana dan status non-PNS mereka. Dengan demikian, proses pengangkatan pegawai non-PNS menggabungkan aspek seleksi yang ketat, pengaturan kontrak kerja yang adil, dan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan tantangan yang mungkin dihadapi oleh pegawai non-PNS dalam menjalankan tugas mereka.

Proses pengangkatan pegawai non-PNS di BKPSDM melibatkan serangkaian tahapan yang jelas. Pertama, instansi ini melakukan pengumuman lowongan



pekerjaan secara terbuka melalui situs web resmi dan media sosialnya, memastikan bahwa banyak calon pelamar dapat mengakses informasi tentang pekerjaan yang tersedia.

Setelah calon pegawai non-PNS mengisi aplikasi dan melengkapi persyaratan yang dibutuhkan, seperti transkrip nilai dan dokumen pendukung, mereka akan melewati tahap seleksi yang ketat. Proses seleksi ini melibatkan tes tertulis dan wawancara, yang dirancang untuk memastikan bahwa hanya calon yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan yang dapat diangkat.

Setelah berhasil melewati seleksi, calon pegawai non-PNS akan diberitahu dan diundang untuk tahap berikutnya, yaitu pemeriksaan medis dan verifikasi administratif. Ini menunjukkan perhatian terhadap aspek administratif dan kesehatan, yang sangat penting dalam pengangkatan pegawai non-PNS.

Setelah semua tahapan ini selesai dan calon pegawai non-PNS memenuhi semua persyaratan, kontrak kerja akan ditawarkan kepada mereka, yang akan mengatur hak dan kewajiban selama mereka bekerja di instansi tersebut. Dengan demikian, proses pengangkatan pegawai non-PNS di BKPSDM mencakup pengumuman lowongan terbuka, proses seleksi yang ketat, verifikasi administratif dan pemeriksaan medis, serta tahap kontrak kerja, yang semua dirancang untuk memastikan bahwa calon pegawai non-PNS memiliki kualifikasi yang diperlukan dan memenuhi syarat untuk pekerjaan yang ditawarkan.

Setelah aplikasi diajukan, calon-calon melalui serangkaian tahap seleksi ketat. Tahap pertama adalah tes tertulis yang dirancang untuk mengukur pengetahuan dan kemampuan calon. Setelah itu, calon-calon yang berhasil pada tahap tes tertulis akan diundang untuk menjalani wawancara. Tahap ini bertujuan untuk mengevaluasi keterampilan interpersonal dan kemampuan komunikasi.

Setelah berhasil melewati tahap seleksi, calon-calon akan menghadapi pemeriksaan medis dan tahap administrasi. Pemeriksaan medis bertujuan untuk memastikan bahwa calon-calon dalam keadaan fisik yang baik untuk menjalankan

tugas yang diberikan. Sementara itu, tahap administrasi melibatkan pengisian berbagai dokumen resmi dan prosedur yang diperlukan.

Seluruh proses ini mencerminkan pendekatan yang sangat teliti dan berorientasi pada pemilihan calon yang memenuhi syarat dan kualifikasi yang telah ditentukan oleh instansi. Transparansi dalam pengumuman lowongan dan upaya seleksi yang ketat bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai non-PNS yang diangkat adalah individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan.

Kurniawan, A. (2021). Dalam penelitiannya, Kurniawan mengungkapkan bahwa pengangkatan tenaga honorer sebagai calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dapat memberikan jaminan kerja bagi tenaga honorer. Namun, pengangkatan tersebut harus memenuhi syarat dan kriteria yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 mengenai Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

### **Pengangkatan Non-PNS ke PNS Menurut UU No. 5 Tahun 2014**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur mengenai pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Berdasarkan undang-undang ini, ASN hanya terdiri dari PNS dan PPPK. Oleh karena itu, pengangkatan pegawai non-PNS menjadi PNS harus memenuhi syarat yang ditentukan dalam UU No. 5 Tahun 2014.

Dalam proses diangkatnya pegawai non-PNS menjadi PNS, perlu diperhatikan bahwa pengangkatan harus sesuai dengan kebutuhan instansi yang bersangkutan. Selain itu, proses ini juga harus dilakukan dengan kesadaran akan tantangan yang mungkin dihadapi oleh pegawai non-PNS, seperti ketersediaan dana dan status non-PNS mereka. Dengan demikian, proses pengangkatan pegawai non-PNS menjadi PNS menggabungkan aspek seleksi yang ketat, pelaksanaan diklat prajabatan, masa percobaan, dan pengangkatan sebagai PNS tetap, yang semua dirancang untuk

memastikan bahwa calon pegawai non-PNS memiliki kualifikasi yang diperlukan dan memenuhi syarat untuk menjadi PNS.

### **MSDM dalam Pengangkatan Non-PNS**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam pengangkatan pegawai non-PNS menjadi PNS sesuai dengan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). MSDM dapat membantu memastikan bahwa proses pengangkatan berlangsung secara adil, efisien, dan transparan, serta menjamin bahwa pegawai yang diangkat memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sebagai PNS.

Beberapa pengaruh MSDM dalam pengangkatan non-PNS ke PNS menurut UU No. 5 Tahun 2014 antara lain:

1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan, yang meliputi analisis formasi kebutuhan pegawai negeri sipil pada instansi pemerintah yang bersangkutan. Hal ini dapat membantu memastikan bahwa pengangkatan pegawai non-PNS dilakukan sesuai dengan kebutuhan instansi tersebut.
2. Pengadaan, yang meliputi proses seleksi penerimaan CPNS dan pelaksanaan diklat prajabatan. MSDM dapat membantu memastikan bahwa proses seleksi dilakukan dengan adil dan transparan, serta memastikan bahwa calon pegawai yang diangkat memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk menjadi PNS
3. Pengembangan karier, yang meliputi pelaksanaan masa percobaan dan pengangkatan sebagai PNS tetap. MSDM dapat membantu memastikan bahwa masa percobaan dilakukan dengan adil dan transparan, serta memastikan bahwa calon pegawai yang diangkat memiliki kinerja dan kompetensi yang memenuhi persyaratan untuk menjadi PNS tetap
4. Dalam pengangkatan pegawai non-PNS menjadi PNS, MSDM juga harus memperhatikan aspek hak dan kewajiban pegawai, termasuk gaji, tunjangan, dan jaminan sosial. Dengan demikian, MSDM dapat berperan dalam

memastikan bahwa pengangkatan pegawai non-PNS menjadi PNS dilakukan secara adil, efisien, dan transparan, serta menjamin bahwa pegawai yang diangkat memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sebagai PNS.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan tenaga honorer di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lamongan, mencerminkan berbagai keinginan dan harapan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM terhadap pegawai pemerintah tenaga honorer di Kabupaten Lamongan belum berjalan secara optimal. Meskipun terdapat keinginan untuk meningkatkan kualitas dan pengembangan karir tenaga honorer, namun masih diperlukan upaya lebih lanjut dalam menerapkan transparansi, keadilan, dan kesejahteraan yang lebih baik bagi tenaga honorer. Selain itu, efisiensi dalam manajemen SDM dan kepatuhan terhadap peraturan juga perlu ditingkatkan. Yang kedua yakni Manajemen pengangkatan pegawai pemerintah non-PNS di BKPSDM Kabupaten Lamongan juga perlu diperhatikan. Proses pengangkatan yang transparan dan adil akan meningkatkan kepercayaan dan motivasi tenaga honorer. Selain itu, penting untuk memberikan penghargaan dan pengakuan yang pantas kepada tenaga honorer yang berprestasi, serta memastikan perlindungan hukum yang cukup bagi mereka.

Dalam rangka mencapai keinginan dan harapan ini, perlu adanya upaya yang serius dari BKPSDM Kabupaten Lamongan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, serta untuk bekerja sama dengan stakeholders terkait dalam rangka menciptakan kondisi yang lebih baik bagi tenaga honorer yang berperan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di kabupaten tersebut

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bungin, Burhan (2011); Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Dwiyanto, A. (2010); Manajemen Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Kurniawan, A. (2021). Pengangkatan Tenaga Honorer Kategori II Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 11(1), 1-10
- Moleong, Lexy J. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ruky, Ahmad. S (2006); Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Santoso, Singgih. 2003; Mengatasi Berbagai Masalah dengan SPSS Versi 12. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Samodra Wibawa. (1994). Kebijakan Publik :Proses dan Analisis, Cet.Ke-1, Jakarta: Intermedia
- Thantha, I. (2021). Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Pegawai Honorer di Kantor Camat Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Riau*, 8(1), 1-10
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wahab, Abdul. (1997). Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke implementasi Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara
- Widodo, J. (2011). Analisis Kebijakan Publik. Malang: Bayumedia.