



ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN

ANALYSIS OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN THE REGIONAL REVENUE AGENCY OF SOUTH TANGERANG CITY

Khaerul Sohib Saepullah^{1*}, Syamsi Mawardi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : khaerulsohib@gmail.com^{*}, dosen02000@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 03-02-2025

Revised : 05-02-2025

Accepted : 07-02-2025

Published: 09-02-2025

Abstract

The purpose of this research is to analyze the quality of human resources and its impact on the Regional Revenue Agency of South Tangerang City. The method used in this research is qualitative research with interviews and surveys as the data collection techniques. Interviews were conducted with 5 employees of the Regional Revenue Agency of South Tangerang City, consisting of 1 key informant and 4 informants. In its analysis, this research uses the SWOT (Strengths, Weakness, Opportunities, Threats) method and triangulation technique data analysis methods. The results showed that the quality of human resources at the South Tangerang City Regional Revenue Agency was in the Good category. This is indicated by the results of the interview, namely the alignment between abilities and skills with tasks or responsibilities in the company, the existence of training that can improve the abilities of its employees and the agency has an awareness of the health of its employees. These results are also reinforced by SWOT analysis which shows the results of being in Quadrant I, meaning that the South Tangerang City Regional Revenue Agency is already on the right strategy in improving the quality of human resource

Keywords: *Quality of Human Resources, Employee Performance, Training*

Abstrak

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menganalisis kualitas sumber daya manusia dan dampaknya pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan. Metode yang dilakukan pada penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan wawancara dan survei sebagai teknik pengumpulan datanya. Wawancara dilakukan kepada 5 orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan yang terdiri dari 1 orang *key informan* dan 4 orang *informan*. Dalam analisisnya, penelitian ini menggunakan metode SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*) dan metode analisis data teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan sudah masuk dalam kategori Baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara yaitu adanya keselarasan antara kemampuan dan keterampilan dengan tugas atau tanggung jawab yang ada di perusahaan, adanya pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan para pegawainya dan instansi memiliki kesadaran akan kesehatan para pegawainya. Hasil tersebut juga diperkuat dengan analisis SWOT



yang menunjukkan hasil berada pada Kuadran I, artinya Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan ini telah berada pada strategi yang tepat dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Pelatihan

PENDAHULUAN

Manusia adalah perilaku yang menggerakkan kegiatan dan kebiasaan dalam suatu organisasi atau suatu instansi. Seperti yang di ketahui suatu organisasi atau instansi, melibatkan serangkaian individu yang beragam yang di kelompokkan bermacam status yang meliputi pendidikan, pekerjaan, pengalaman, jenis kelamin, serta usia tingkat masing-masing individu.

Di tengah dinamika perubahan lingkungan bisnis, tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) semakin kompleks. Perubahan teknologi, persaingan global, serta perubahan regulasi merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan analisis yang komprehensif terhadap kualitas sumber daya manusia mereka guna mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada.

Peran instansi terkait, sangat diperlukan dalam mengembangkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia. Sedangkan upaya pengembangan sumber daya manusia keharusan mutlak untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan di masa yang akan datang. Dengan adanya pengaturan sumber daya manusia secara profesional di harapkan pegawai dapat berkerja dengan produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka harusnya dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Meskipun penting, menganalisis kualitas SDM bukanlah tugas yang mudah. Tantangan yang dihadapi dalam proses analisis termasuk pengukuran kualitas yang subjektif, kerumitan dalam menilai aspek kemampuan seperti kepemimpinan dan kerja tim, serta perubahan dinamis dalam kebutuhan dan tuntutan pasar yang mempengaruhi profil ideal karyawan. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh instansi dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya yaitu dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya, (Dessler, 2019).



**Tabel 1.1 Data Pelatihan Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan
Tahun 2024**

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Total Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Mengikuti	Persentase (%)
1	Diklat Prajabatan	71	62	87,3%
2	Diklat Kepemimpinan	71	16	22,5%
3	Diklat Teknis	71	33	46,4%
4	Diklat Fungsional	71	11	15,4%

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan Tahun 2024

Dari informasi diatas dapat disimpulkan bahwa 87,3% pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan telah melakukan Diklat Prajabatan, dan sisanya sekitar 12,7% belum mengikuti diklat prajabatan. Selanjutnya, 22,5% pegawai telah mengikuti diklat kepemimpinan. Namun, sisanya lebih banyak yang belum mengikuti diklat kepemimpinan. Pegawai yang telah mengikuti diklat teknis sebanya 46,4%. Dan yang mengikuti diklat fungsional yaitu sebanyak 15%.

Dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan diklat belum diikuti secara merata oleh seluruh pegawai karena terhambat oleh waktu yang tidak cukup serta tanggung jawab kerja yang harus dikerjakan. Masih ada beberapa pegawai yang belum kebagian mengikuti diklat. Sebagai instansi pemerintah, Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan diharapkan mampu memberikan motivasi kepada seluruh pegawai untuk mengikuti berbagai macam pelatihan agar meningkatkan kualitas diri seorang pegawai tersebut.

Pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi. Melalui pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian, hubungan antara pelatihan dan kualitas sumber daya manusia sangat erat, di mana pelatihan yang efektif akan berkontribusi secara positif terhadap kualitas keseluruhan dari sumber daya manusia suatu organisasi.

Karyawan yang memiliki kualitas kerja baik cenderung memiliki kombinasi dari beberapa faktor. Pegawai biasanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan, serta mampu mengaplikasikan keterampilan tersebut secara efektif dalam lingkungan kerja. Selain itu, juga mungkin memiliki sikap yang positif, termasuk motivasi yang tinggi, komitmen terhadap pekerjaan, kemampuan untuk bekerja secara mandiri maupun dalam tim, dan kemauan untuk belajar dan berkembang. Karyawan dengan kualitas kerja baik juga seringkali memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, menangani tantangan dengan baik, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi.

Kualitas kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi. Dalam konteks produktivitas, karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, menghasilkan hasil yang berkualitas, dan mungkin juga lebih cenderung untuk berinovasi dan menemukan solusi kreatif. Selain itu, kualitas kerja yang tinggi juga mencakup kemampuan untuk mengelola waktu dengan efektif, memprioritaskan tugas-tugas, dan menghindari prokrastinasi, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Di sisi lain, karyawan yang memiliki kualitas kerja rendah mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi standar kinerja yang diharapkan, menghasilkan pekerjaan yang kurang memuaskan, dan dapat mempengaruhi produktivitas dan



kualitas layanan secara negatif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami peran kualitas kerja dalam membentuk kinerja karyawan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan

METODE PENELITIAN

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang di wawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

Dalam penelitian ini dilakukan teknik analisis data menggunakan dua metode sebagai berikut:

1. Triangulasi

Menurut Sugiyono (2015:83) triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada.

2. Analisis SWOT

Suatu metode untuk menggambarkan dan membandingkan bagaimana kondisi dan cara untuk mengevaluasi suatu masalah organisasi berdasarkan faktor eksternal dan internal, yaitu *Strength, Weakness, Opportunity, dan Threat*.

Menurut Miles and Huberman dikutip dari Sugiyono (2018:246) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Menurut Miles and Huberman dalam (2018:247) ada empat aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Berikut ketiga aktivitas tersebut:

1. Pengumpulan data

Pada analisis model pertama dilakukan pengumpulan data hasil wawancara, hasil observasi, dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian yang kemudian dikembangkan penajaman data melalui pencarian data selanjutnya.

2. Reduksi data

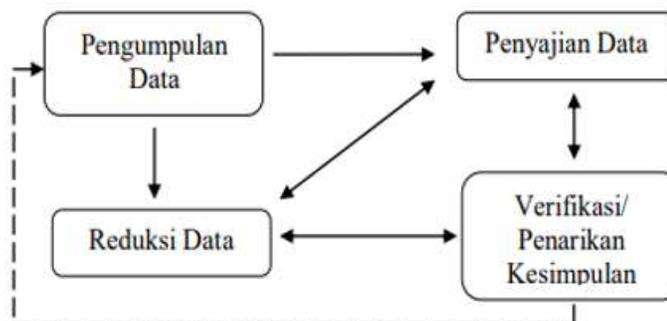
Reduksi data, yaitu sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang ada di lapangan langsung, dan diteruskan pada waktu pengumpulan data, dengan demikian reduksi data dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah penelitian. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok.

3. Penyajian data

Penyajian data, yaitu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data diperoleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau *table*. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

4. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan, yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat.



Gambar 3.1 Metode Triangulasi Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2016) meliputi, uji kredibilitas data, uji transferabilitas, uji dependabilitas, dan uji confirmability. Dalam penelitian ini digunakan uji kredibilitas data untuk menguji keabsahan data. Uji kredibilitas data dilakukan dengan triangulasi. Menurut Wiliam Wiersma (Sugiyono, 2016) Triangulasi data diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

1. Triangulasi Sumber
Pengecekan data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.
2. Triangulasi Teknik
Pengecekan data yang dilakukan kepada data yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dari wawancara dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuisioner.
3. Triangulasi Waktu
Pengecekan data dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

Dalam penelitian ini pengecekan data dilakukan dengan cara triangulasi sumber, mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber seperti wawancara dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SWOT merupakan cara yang sering digunakan suatu organisasi untuk memberikan gambaran tentang keseluruhan organisasi tersebut. Dengan menggunakan analisis SWOT sebuah organisasi dapat memberikan gambaran mengenai lingkungan eksternal maupun lingkungan internalnya. Lingkungan internal terdiri dari kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weakness*). Serta lingkungan eksternal terdiri dari peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*).

1. **Kekuatan (*Strengths*)**
 - a. Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
 - b. Instansi memberikan pelatihan sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia.
 - c. Instansi peduli terhadap kesehatan para pegawainya.
 - d. Pelatihan yang diberikan mampu membawa dampak yang positif bagi pegawai.
2. **Kelemahan (*Weakness*)**
 - a. Keterbatasan anggaran untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia.
 - b. Kurangnya *feedback* dari pegawai dalam melakukan pelatihan



- c. Tujuan dan sasaran pelatihan tidak jelas dan tidak terukur
- d. Perbedaan antara keterampilan yang diajarkan dengan sistem pendidikan yang dibutuhkan didunia kerja.
- e. Masih ada pegawai yang terlambat ketika mengikuti pelatihan.

3. Peluang (*Opportunities*)

- a. Dengan adanya pelatihan, pegawai mampu bersaing di era maju seperti saat ini.
- b. Dengan adanya pelatihan, pegawai mampu bersaing di era maju seperti saat ini.

4. Ancaman (*Threats*)

- a. Jika pelatihan tidak diikuti dengan perubahan berkelanjutan, maka pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari pelatihan akan mudah hilang.
- b. Kebijakan pelatihan atau adanya regulasi baru dapat mempengaruhi cara melakukan pelatihan.

Matriks IFAS dan EFAS

Berikut ini adalah matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*) untuk Badan Pendapatan Daerah Tangerang Selatan.

Tabel 4.11 Matriks IFAS dan EFAS

IFAS	<p>STRENGTHS (S)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. b. Instansi memberikan pelatihan sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia. c. Instansi peduli terhadap kesehatan para pegawainya. d. Pelatihan yang diberikan mampu membawa dampak yang positif bagi pegawai. 	<p>WEAKNESS (W)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Keterbatasan anggaran untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia. b. Kurangnya <i>feedback</i> dari pegawai dalam melakukan pelatihan c. Tujuan dan sasaran pelatihan tidak jelas dan tidak terukur d. Perbedaan antara keterampilan yang diajarkan dengan sistem pendidikan yang dibutuhkan didunia kerja.
EFAS	STRATEGI SO	STRATEGI WO
OPPORTUNITY (O)	<ul style="list-style-type: none"> a) Meningkatkan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan. b) Memberlakukan sistem e-learning sebagai metode pelatihan agar lebih efektif dan efisien. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Menyusun rencana anggaran untuk melakukan pelatihan maupun pengembangan lain untuk sumber daya manusia. b) Menyusun sasaran dan tujuan diberlakukannya pelatihan. c) Memberikan <i>feedback</i> yang baik ketika ada pelatihan.
THREATS (T)	STRATEGI ST	STRATEGI WT
<ul style="list-style-type: none"> a. Jika pelatihan tidak diikuti dengan perubahan berkelanjutan, maka pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari pelatihan akan mudah hilang. b. Kebijakan pemerintah atau adanya regulasi baru dapat mempengaruhi cara melakukan pelatihan. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Menggunakan ilmu yang diberikan pada saat pelatihan untuk mengerjakan tugas yang diberikan setiap harinya. b. Mengikuti kebijakan pemerintah maupun regulasi baru terkait adanya pelatihan di instansi. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan <i>feedback</i> yang baik terkait adanya pelatihan. b. Membuat anggaran untuk pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Sumber : data diolah oleh peneliti (2024)



Setelah mengidentifikasi faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (SWOT) dalam perusahaan maka yang harus dilakukan adalah merumuskan strategi dalam strategi SO, ST, WO, dan WT seperti yang sudah tertera pada tabel sebelumnya. Langkah selanjutnya yaitu memberikan bobot pada masing-masing indikator analisis SWOT. Pemberian bobot dilakukan dengan memberikan nilai pada indikator dengan masing-masing skala mulai dari 1.0 (paling penting) hingga 0.0 (tidak penting), berdasarkan pengaruh indikator-indikator tersebut jumlahnya tidak boleh lebih dari 1.0 (skor total). Setelah itu maka langkah selanjutnya yaitu memberikan rating terhadap masing-masing faktor. Pemberian rating ini dilakukan dengan pemberian nilai pada masing-masing faktor mulai dari skala 4 (*outstanding*) sampai dengan 1 (*poor*) berdasar pengaruhnya terhadap perusahaan

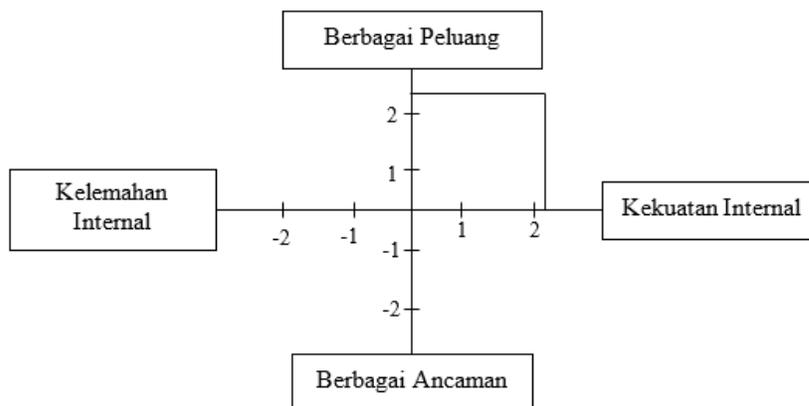
Tabel 4.12 Bobot 4 Kuadran

No	Indikator	Bobot	Rating	Nilai Tertimbang
1.	<i>STRENGTH</i>			
	a. Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	0,3	4	1,2
	b. Instansi memberikan pelatihan sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia.	0,3	3	0,9
	c. Instansi peduli terhadap kesehatan para pegawainya.	0,2	3	0,6
	d. Pelatihan yang diberikan mampu membawa dampak yang positif bagi pegawai.	0,2	4	0,8
	TOTAL	1,00		3,5
2.	<i>WEAKNESS</i>			
	a. Keterbatasan anggaran untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia.	0,3	1	0,3
	b. Kurangnya feedback dari pegawai dalam melakukan pelatihan	0,2	2	0,4
	c. Tujuan dan sasaran pelatihan tidak jelas dan tidak terukur	0,2	1	0,2
	d. Perbedaan antara keterampilan yang diajarkan dengan sistem pendidikan yang dibutuhkan didunia kerja.	0,2	1	0,2
	e. Masih ada pegawai yang terlambat ketika mengikuti pelatihan	0,1	3	0,3
	TOTAL	1,00		1,4
	TOTAL FAKTOR INTERNAL			4,9
3.	<i>OPPORTUNITY</i>			
	a. Dengan adanya pelatihan, pegawai mampu bersaing di era maju seperti saat ini.	0,6	4	2,4
	b. Saat melakukan pelatihan, dapat menggunakan teknologi baru seperti <i>e-learning</i> agar lebih efektif.	0,4	4	1,6
	TOTAL	1,00		4,0
4.	<i>THREATS</i>			
	a. Jika pelatihan tidak diikuti dengan perubahan berkelanjutan, maka pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari pelatihan akan mudah hilang.	0,5	2	1,0
	b. Kebijakan pemerintah atau adanya regulasi baru dapat mempengaruhi cara melakukan pelatihan.	0,5	1	0,5
	TOTAL	1,00		1,5
	TOTAL FAKTOR EKSTERNAL			5,5

Sumber : data diolah oleh peneliti (2024)



Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total nilai pada faktor internal adalah 4,9. Hal tersebut terdiri dari nilai pada kekuatan (*strenght*) sebesar 3,5 dan nilai pada kelemahan (*weakness*) sebesar 1,4. Kesimpulannya adalah nilai pada kekuatan lebih besar daripada kelemahan. Sehingga kelemahan yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan mampu ditutupi oleh kelebihan yang dimilikinya



Gambar 4.2 Bagan Analisa SWOT

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan menempati posisi pada kuadran I. Dimana telah melakukan strategi yang baik dan benar dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan serta pendidikan. Dengan adanya hal tersebut, maka strategi yang telah dilakukan dapat dikembangkan menjadi lebih baik lagi

Temuan dari hasil wawancara yang telah dilakukan dan di analisis menggunakan analisa SWOT akan dituangkan dalam pembahasan di bawah ini:

1. Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa kualitas sumber daya manusia pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) sudah baik dan berada pada jalur yang tepat. Hal ini dibuktikan dengan adanya keselarasan antara kemampuan dengan pekerjaan. Dengan adanya keselarasan tersebut, tentunya kualitas sumber daya manusia akan semakin terlihat. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kemudian ditempatkan pada posisi sesuai kemampuannya akan lebih paham, cepat serta tepat dalam mengerjakan tugasnya. Selain itu, adanya pelatihan juga mampu meningkatkan kualitas pegawai itu sendiri. Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Bahkan dapat menambah kemampuan baru untuk pegawai.
2. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil analisis SWOT yang menunjukkan berada pada kuadran I. Dimana telah melakukan strategi yang baik dan benar dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan serta pendidikan. Dengan adanya hal tersebut, maka strategi yang telah dilakukan dapat dikembangkan menjadi lebih baik lagi.
3. Dampak bagi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) dengan adanya kualitas sumber daya manusia sudah baik ini yaitu pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, yang berujung pada peningkatan kinerja dan efisiensi organisasi. Selain itu, adanya pelatihan mampu menambah keterampilan bagi para pegawai sehingga pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baru guna mendukung kerjanya.



KESIMPULAN

Dari hasil wawancara dan hasil analisa SWOT serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti akan memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil penelitian, kualitas SDM di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) sudah baik dan berada di jalur yang tepat. Hal ini tercermin dari keselarasan antara kemampuan pegawai dan pekerjaan yang dilakukan. Keselarasan ini meningkatkan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Selain itu, program pelatihan yang diberikan juga berperan dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, bahkan menambah kompetensi baru yang relevan dengan pekerjaan pegawai tersebut. Hasil analisis SWOT yang menunjukkan posisi di kuadran I mengindikasikan bahwa Bapenda telah berhasil melakukan strategi pengembangan SDM yang baik dan dapat dikembangkan lebih lanjut.
2. Kualitas SDM yang baik memberikan dampak positif bagi Badan Pendapatan Daerah (Bapenda), dengan pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, yang akhirnya meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi. Program pelatihan yang dilakukan juga berhasil menambah keterampilan dan pengetahuan baru bagi pegawai, yang mendukung peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Merisa Fajar, et al. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* 4.1 (2017): 131-135.
- Angganata, I. B., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2020). Analisis Ketidaktercapaian Standar Kinerja Karyawan pada UD. Artha Makmur (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia). *e-Journal Undhiksa Jurusan Manajemen*, 84.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Imelda, S., Yusuf, M., Basri, A., Andriyansyah, F., Simanjutak, M. A., Wati, W. W., & Rahmadian, G. (2021). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *ESCAF*, 49.
- Mangkunegara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Puryana, P. P., & L., A. O. (2021). Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *FRIMA : Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 432.
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., Aisyah, S., Sudirman, A., Kusuma, A. H., Salmiah, . . . Simarmata, J. (2020). *Gagasan Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sakban, Sakban, Ifnaldi Nural, and Rifanto Bin Ridwan. "Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 2.1 (2019): 93-104.
- Salam, S. (2016). *Tujuan Manajemen (Edisi Revisi)*. Kediri: PT Grafindo Persada.



- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Shopiana. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. *ACIEM : Annual Conference on Islamic Education Management*, 446.
- Syahrul. (2022). The Payment of Incentive to Increase The Performances Of The Employees of Food and Beverage Service Department at Stars Hotel in Samosir Regency. *Jurnal Akomodasi Agung*, 31.
- Widarni, E. L., & Bawono, S. (2020). *Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia : Buku 1*. Lulu.com.
- Xanderina, Meilinda; NAFIL, Adam Aditya; JATMIKO, Faris. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Negeri Era Digitalisasi dengan Kecerdasan Buatan. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 2024, 8.4: 4451-4456.