



## KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA

**Tamariska Alexanria Lembong**  
**Masje S. Pangkey**  
**Jericho D. Pombengi**

[tamariskalembong19@gmail.com](mailto:tamariskalembong19@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskripsi dengan fokus penelitian *Knowledge* (pengetahuan), *Skill* (keterampilan), *Abilities* (kemampuan). Untuk pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi bersamaan dengan wawancara terhadap pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara dan masyarakat yang sering terlibat langsung dengan program dan pegawai yang ada di kantor. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah sudah cukup baik namun masih ditemui adanya pegawai yang tidak memenuhi prinsip *the right man on the right job*, disiplin kerja yang kurang dan kemampuan yang harus terus ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi mengikuti perkembangan saat ini. Sehingga diharapkan organisasi dapat lebih mengembangkan dan memperhatikan manajemen sumber daya manusia yang berkompeten agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

**Kata Kunci : Kualitas, Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi**

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the quality of human resources in improving the performance of the Southeast Minahasa Regency Regional Financial and Revenue Management Agency. This research uses a qualitative descriptive approach with a research focus on knowledge, skills and abilities. And data collection was carried out using the observation method along with interviews with employees at the Southeast Minahasa Regency Regional Financial and Revenue Management Agency and the community who are often directly involved with programs and employees in the office. The results of the research show that the quality of human resources in the Regional Financial and Revenue Management Agency is quite good, but there are still employees who do not fulfill the principle of the right man on the right job, lack work discipline and abilities that must continue to be improved to meet the needs of the organization. follow current developments. So it is hoped that organizations can develop and pay more attention to competent human resource management in order to improve organizational performance and productivity.*

**Keywords: Quality, Human Resources, Organizational Performance**

JAP No. 2 Vol. 10 (2024)  
Hal. 1-10.  
Publish: 23 Mei 2024





## PENDAHULUAN

Untuk mengikuti era globalisasi yang dipenuhi oleh suatu tantangan serta kesempatan, Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelayan masyarakat yang ditugaskan dalam memberi pelayanan yang sebaiknya untuk menuju *good governance*. Dalam setiap pelayanan yang diberikan selalu dituntut guna bisa memberi pelayanan publik serta kinerja yang mempunyai kualitas dari birokrat baik itu secara akuntabilitas maupun secara transparan. Aparatur Sipil Negara sebagaimana di atur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 terkait standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara, yang mempunyai peranan penting untuk menaikkan kualitas profesionalisme ASN, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, Indonesia membutuhkan sistem pemerintahan yang mampu dalam mewujudkan tujuan nasional tersebut dengan baik. Dengan memberlakukan asas desentralisasi atau otonomi daerah merupakan salah satu cara perpanjangan tangan pemerintah pusat kepada daerah untuk dapat mencapai tujuan nasional negara Indonesia. Untuk mewujudkan asas desentralisasi atau otonomi daerah ini pemerintah daerah diberikan hak dan wewenang melakukan strategi melalui pelayanan, mengelola, mengambil tindakan atau keputusan mengenai persoalannya sendiri demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Hal ini dikarenakan tidak keseluruhan urusan pemerintahan bisa diselenggarakan secara sentralisasi atau dari pemerintah pusat, melihat dari kondisi geografis, budaya lokal beserta struktur sosial juga perkembangan masyarakat yang berbeda-beda. Dalam konteks keuangan, pemerintah daerah dapat lebih mengoptimalkan penerimaan pendapatan serta pengelolaan pendapatan daerah berupa pajak, retribusi, aset daerah dan sumber-

sumber pendapatan lainnya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 12 Tahun 2019 terkait Pengelolaan Keuangan Daerah, pasal 1 bagian (2) memaparkan bahwasannya semua aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan, penganggaran, perencanaan, pelaporan, penatausahaan, tanggungjawab, beserta pengawasan keuangan daerah dianggap sebagai pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan peraturan tersebut dengan adanya Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah dapat menjadi wadah guna menjalankan keuangan daerah yang lebih baik.

Hingga sekarang kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih menjadi persoalan mendasar, mulai dari rendahnya kualitas pendidikan, kesehatan, dan ekonomi masyarakat. Sudah berbagai upaya dilaksanakan guna membangun sumber daya manusia yang mempunyai kualitas, namun saat menghadapi tantangan global masih membutuhkan upaya lebih maksimal lagi.

*Human Capital Index* (HCI) / Indeks Modal Manusia yaitu pengukuran kualitas sumber daya manusia berdasarkan kontribusi kesehatan beserta pendidikan bagi produktivitas individu beserta negara yang diperkenalkan Bank Dunia. Indikator perhitungan HCI yang dirilis oleh Bank Dunia, Indonesia tercatat sebesar 0,54 di Tahun 2020. Dengan nilai 0,54 tersebut tercatat bahwa Indonesia dibawah rata-rata nilai HCI ASEAN sehingga mendapat peringkat ke-96 dari 173 negara dan peringkat ke-6 di Asia Tenggara. Perhitungan tersebut diperkirakan tidak akan banyak perubahan pada Tahun 2022 sampai Tahun 2023 karena mengingat nilai HCI pada Tahun 2018 Indonesia yaitu 0,53 yang hanya naik 1 angka saja pada Tahun 2020. Dari capaian HCI tersebut dapat menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah dibidang pembangunan sumber daya manusia di Indonesia masih terbilang rendah. Sehingga Indonesia masih dihadapkan



pada persoalan mendasar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

SDM berarti aset terpenting dari keseluruhan potensi yang dimiliki setiap individu untuk suatu organisasi atau masyarakat, termasuk kualitas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Sumber daya manusia secara signifikan dapat berkontribusi terhadap keberhasilan dan pertumbuhan organisasi atau masyarakat. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis beserta pengetahuan saja, tetapi dapat mencakup aspek kepemimpinan, kemampuan dalam beradaptasi, etos kerja yang bagus serta kekuatan atau kesehatan fisik yang dimiliki. Besar harapan yang diinginkan negara dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang lebih efektif.

Standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara yang terbagi atas pangkat, ukuran kerja jabatan, jenis pelatihan, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman dalam kerja. Pada kenyataannya adalah standar tersebut sepenuhnya belum terealisasi yang dapat dilihat dari segi kualifikasi pendidikan yang belum dapat di implementasikan dengan baik seperti halnya di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Sehingga, masalah pertamanya yaitu penempatan pegawai yang belum sesuai sesuai dengan profil lulusan atau menyimpang dari ilmu yang dimiliki dengan bidang kerja. Dampak dari masalah tersebut dapat merugikan kedua belah pihak baik itu pegawai yang tidak dapat mengaplikasikan ilmu dan keahlian yang dimiliki sehingga harus menyesuaikan diri dan belajar kembali, yang akan memperlambat proses kerja karena kurang mengerti akan tugas pokok dan fungsi yang diterima. Disisi lain, organisasi akan mengalami produktivitas yang rendah karena kinerja yang belum optimal untuk melaksanakan tujuan organisasi. Dari data pada struktur organisasi, jumlah pemangku

jabatan yang dikeluarkan BPKPD Minahasa Tenggara, menunjukkan terdapat beberapa pemangku jabatan yang tidak sesuai dengan profil lulusan.

Keberhasilan suatu organisasi juga sangat bergantung pada etos kerja dari pegawainya. Etos kerja yang kuat dalam hal kedisiplinan cenderung memberikan kontribusi yang besar guna meraih maksud organisasi. Disiplin kerja yang berarti kemampuan kerja seseorang guna mematuhi aturan, norma dan tugas yang telah ditetapkan. Hal ini dapat mencakup aspek kepatuhan jadwal kerja, kualitas pekerjaan yang tinggi, tanggung jawab, serta pengelolaan waktu yang baik sehingga dapat menciptakan kerja yang lebih produktif dan efisien. Namun berdasarkan pengamatan sementara di BPKPD Minahasa Tenggara harapan tersebut belum dapat di lakukan dengan baik yang dimana masih adanya pegawai yang datang tidak selaras atas jam kerja yang ditetapkan beserta pulang sebelum jam kerja berakhir, bahkan terdapat pegawai yang tidak masuk kantor tanpa adanya penjelasan yang jelas. Hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktifitas secara keseluruhan dalam organisasi, kualitas kerja yang cenderung menurun, dan menciptakan ketidaksetaraan dalam tim yang dimana pegawai lainnya akan merasa tidak adil dalam menanggung beban kerja akibat sikap tidak disiplin rekan kerja.

Berdasarkan fenomena masalah tersebut, kemudian penulis mempunyai ketertarikan guna melaksanakan penelitian mengenakan judul Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Peneliti Terdahulu

1. N. Pitoi, Masje Pangkey, Jericho Pombengi (2016) dengan judul penelitian Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur terhadap Efektivitas Pelayanan



- Publik di Kantor Camat Ratatotok Kabupaten Minahasa Tenggara. Tujuan penelitian yakni guna melihat kemampuan sumber daya manusia aparatur terhadap efektivitas organisasi, yang dimana masih ditemui program pelayanan belum mencapai hasil yang maksimal, kemampuan organisasi yang belum mampu mewujudkan tuntutan masyarakat, serta masih lemahnya kompetensi SDM aparatur pemerintah di Kecamatan Ratatotok karena mayoritas pegawai masih berpendidikan kurang memadai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Dengan mengenakan teknik analisis distribusi frekuensi dan presentasi. Hasil dari penelitian ini yaitu menurut analisis keterkaitan *product moment* bahwasannya kompetensi pada SDM aparatur memiliki keterkaitan beserta pengaruh secara signifikan pada efektivitas pelayanan publik di Kantor Camat Ratatotok sehingga kompetensi SDM aparatur ini menjadi faktor dominan penentu efektivitas pelayanan secara optimal.
2. C.P Raymond dan Hatane (2014) dengan judul Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja organisasi, Kepercayaan Masyarakat, dan Kepuasan Masyarakat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nibire. Tujuan penelitian ini yakni guna melihat seberapa besar dampak kualitas sumber daya manusia dan kualitas pelayanan atas kepercayaan masyarakat, kinerja organisasi, beserta kepuasan masyarakat di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif untuk mengetahui informasi umum tentang responden. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwasannya sekitar 84% kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif beserta signifikan pada kualitas pelayanan, sekitar 75% kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif beserta signifikan pada kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif beserta signifikan pada kepercayaan masyarakat sekitar 42%, kualitas pelayanan memberi pengaruh positif pada kepercayaan masyarakat sekitar 20%, kualitas pelayanan memberi pengaruh positif pada hasil organisasi sekitar 15%, kinerja organisasi memberikan pengaruh positif sekitar 36% pada kepercayaan masyarakat, kinerja organisasi memberikan dampak positif sekitar 47% pada kepuasan masyarakat, dan kepercayaan masyarakat memberikan dampak positif sekitar 44% pada kepuasan masyarakat.
  3. F. Samad, M. Pangkey, dan S. Rompas (2015) dengan judul Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur (Suatu Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate). Tujuan penelitian yakni guna melihat signifikansi pendidikan beserta pelatihan pegawai negeri sipil untuk menaikkan kinerja institusi. Metodologi penelitian yang dikenakan yakni metode penelitian kualitatif dan teknik analisis mengenakan model analisis interaktif seperti reduksi data, penyajian data beserta penarikan kesimpulan/validasi. Hasil penelitian yakni pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil (pelatihan struktural/kepemimpinan, pelatihan teknis, pelatihan fungsional) efektif dalam menaikkan kinerja pejabat Biro Kepegawaian Daerah Kotamadya Ternate, yang berarti tingkat PNS makin tinggi. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh PNS, kemudian makin tinggi jugalah kinerjanya.
  4. V. Pratasik, J. Rares, S. Dengo (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kualitas



Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tombatu Utara Kabupaten Minahasa Tenggara. Metode penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kuantitatif beserta analisis linier sederhana. Temuan penelitian adalah kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan dan positif pada kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tombatu Utara. Kemampuan kinerja pegawai dinilai dengan mengamati kemampuan, pengetahuan beserta keterampilannya.

5. A. Katamang, F. Tulusan, dan N. Palar (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe. Tujuan penelitian yakni guna melihat kompetensi sumber daya manusia pada kinerja aparatur sipil negara karena masalah yang ditemui adalah kurangnya kemampuan aparatur untuk melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan. Metode yang dikenakan yakni analisis regresi linear sederhana. Hasil Penelitian ini memperlihatkan bahwasannya kompetensi memiliki pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe.

### **Konsep Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas adalah tolak ukur yang dapat menjelaskan seberapa jauh terpenuhinya suatu item dengan syarat, spesifikasi dan harapan dari suatu tujuan. Veithzal (2008 : 6) mendefinisikan SDM yaitu yang siap, berkemauan, dan bisa dalam memberikan usaha demi mencapai tujuan organisasi. Lolowang, Adolfin, Lumintang (2016) dalam D. Maharani (2019:102) menyatakan bahwa sumber daya manusia yaitu suatu proses mengembangkan beserta merencanakan sumber daya manusia demi mewujudkan maksud dari individu itu sendiri beserta maksud organisasi.

Sumber daya manusia yaitu aspek penting dari perusahaan atau organisasi selain faktor lain berupa modal karenanya sumber daya manusia perlu dilakukan pengelolaan lebih baik agar mampu mewujudkan suatu organisasi yang efektif dan efisien (Hariandja, Marihot 2012). Menurut H. Nawawi dalam Danang Sunyoto (2012), Sumber Daya Manusia merupakan potensi secara fisik maupun non fisik yang berasal dari aset dan modal/non materiil guna mewujudkan eksistensi organisasi.

Kualitas sumber daya manusia ialah seseorang yang mampu ditugaskan untuk menjalankan kewajibannya ketika mengerjakan sesuatu pekerjaan yang ditugaskan berdasarkan pelatihan, pendidikan yang dimiliki dan pengalaman yang akseptabel untuk terlaksananya tujuan organisasi.

Menurut Dawam Rahardjo (2010) memaparkan kualitas sumber daya manusia ialah yang bukan hanya dilihat oleh aspek kekuatan fisik ataupun keterampilan saja, melainkan dapat dilihat dari aspek pendidikan atau ukuran pengetahuan, keahlian atau kematangan yang didapatkan dari pengalaman, sikap, serta suatu nilai-nilai yang dimilikinya.

Menurut ahli Soekidjo Notoatmodjo (2003) mengatakan bahwa kualitas SDM berkaitan dengan dua aspek ialah aspek fisik (kualitas fisik) beserta aspek non fisik (kualitas non fisik) yang melibatkan dengan keahlian berfikir, keterampilan serta kemampuan bekerja.

### **Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Matutina (2001:205) mengemukakan kualitas sumber daya manusia dibagi menjadi tiga indikator, yakni :

- a. *Knowledge* atau pengetahuan berarti pegawai yang memiliki kemampuan yang mempunyai orientasi pada daya fikir / intelegensi beserta dalam penguasaan ilmu yang luas.



- b. *Skill* atau keterampilan berarti kemahiran beserta keterampilan pegawai dalam penguasaan teknis operasional di bidang tertentu.
- c. *Abilities* atau kemampuan berarti kebolehan yang dimiliki dari seorang pegawai yang merujuk pada kapasitas dan kapabilitas dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang dapat diperoleh dari pengalaman atau dibawa sejak lahir contohnya kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah.

### Konsep Kinerja Organisasi

Kinerja yaitu gapaian hasil yang diraih dari perilaku anggota organisasi, Gibson (1988:179) dalam Zaharuddin, *et al.* (2021:102). Selanjutnya menurut Widodo (2007:79) mengatakan bahwasannya kinerja organisasi beserta individu perorangan mempunyai hubungan yang sangat erat karena sumber daya yang dimiliki organisasi berkontribusi aktif sebagai aktor dalam pencapaian tujuan organisasi.

Cathrine. B (2015) menggambarkan kinerja organisasi yaitu hasil dari kinerja keuangan, kinerja pasar, kinerja operasioal dan kinerja karyawan. Menurut Mulyadi (2007:337) dalam Zaharuddin, kinerja organisasi adalah kesuksesan seorang individu, tim kerja atau organisasi dalam mencapai tujuan strategis dengan perilaku yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas yaitu dimana tercapainya kinerja organisasi yang maksimal tergantung pada pengelolaan yang baik dan penggunaan sumber daya organisasi yang baik. Oleh karena itu menurut Chien (2004) ada lima faktor utama yang menetapkan tercapainya kinerja organisasi yakni :

- a. Kebijakan sumber daya manusia,
- b. Desain pekerjaan,
- c. Gaya kepemimpinan beserta lingkungan organisasi,

- d. Budaya organisasi, dan
- e. Model motivasi.

### Metode Penelitian

Penelitian yang ini mengenakan metode penelitian kualitatif, yang memberi hasil data secara deskriptif berwujud kata-kata lisan ataupun tertulis beserta perilaku yang bisa diamati (Moleong 2000).

Menurut Sugiyono (2010:223) menyatakan bahwasannya metode penelitian kualitatif digunakan untuk data yang memiliki makna, yakni data yang sesungguhnya atau pasti yang memiliki nilai di balik data yang terlihat. Oleh karena itu, penelitian kualitatif memfokuskan pada makna itu sendiri dari pada generalisasi atau umum.

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah

- a. Kepala Bidang
- b. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Kepala Sub Bidang
- d. Tenaga Harian Lepas / THL

Adapun yang mejadi fokus penelitian kualitas sumber daya manusia yaitu :

1. *Knowledge* atau Pengetahuan
2. *Skill* atau Keterampilan
3. *Abilities* atau Kemampuan

### Hasil dan Pembahasan

#### *Knowledge* (Pengetahuan)

Notoatmodjo (2014) mengemukakan bahwa *knowledge* merupakan hasil dari presepsi manusia atau pemahaman seseorang terhadap suatu objek melalui panca inderanya. Dengan kata lain, pengetahuan tidak hanya diperoleh dari rasa ingin tahu, tetapi juga melalui interaksi dan interpretasi panca indera terhadap dunia sekitar. Maka dari itu dapat dilihat bahwa ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai pada BPKPD Minahasa Tenggara sudah cukup baik karena dari manajemen sumber daya manusianya sudah punya standar, yang dimana harus punya latar



belakang pendidikan yang rata-rata sudah berada di level sarjana atau S1. Sehingga dalam meningkatkan pengetahuan pegawai, organisasi BPKPD Minahasa Tenggara melakukan beberapa kegiatan seperti meningkatkan kapasitas pegawai dengan *choaching clinic* dalam 3 atau 4 bulan sekali. Kegiatan ini dilakukan guna pegawai mendapatkan bimbingan atau dukungan dari seorang mentor untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mengatasi tantangan dalam dunia pekerjaan. Selanjutnya ada juga Bimbingan Teknis (BIMTEK) yang dilakukan kurang lebih sama dengan *choaching clinic* yaitu diberi pelatihan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan untuk mentransfer pengetahuan dari narasumber kepada pegawai yang membutuhkan sesuai dengan bidang kerja yang diikuti. Selain pelatihan-pelatihan tersebut pegawai juga dapat mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai dengan perkembangan jaman melalui belajar secara mandiri lewat media internet maupun buku-buku yang berkaitan dengan bidang keuangan. Kinerja dari BPKPD Minahasa Tenggara sudah dapat dikatakan baik karena organisasi dapat meraih Opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dari BPK selama 8 kali berturut-turut yang mengartikan bahwa laporan keuangan di sajikan sudah lengkap baik itu dari bukti yang dibutuhkan, posisi keuangan, serta arus kas yang sudah sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku. Dari prestasi yang diraih, penulis mendapati bahwasannya masih ada sebagian pegawai yang tidak memenuhi prinsip *the right man in the right job*. Untuk itu menyesuaikan diri adalah salah satu hal penting yang harus di aplikasikan oleh seorang pegawai tersebut. Sehingga pegawai di BPKPD Minahasa Tenggara harus mampu memperhatikan akan peraturan-peraturan yang terus berkembang, juga pegawai yang mampu menyesuaikan diri dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi berdasarkan bidang kerja.

## **Skill (Keterampilan)**

Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasioanl yang berupa prosedur, metode dan kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari. Keterampilan pegawai menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai kinerja yang efektif dan mampu berkontribusi positif bagi tujuan organisasi. Peningkatan akan keterampilan pegawai sangat penting dalam mendukung pengembangan individu dan kesuksesan tim kerja atau organisasi.

Pegawai di BPKPD Minahasa Tenggara sudah bisa mengembangkan keterampilan dengan mengikuti diklat atau pelatihan, bimbingan teknis dan lainnya untuk proses penggalan diri pegawai, sama halnya dengan mengembangkan pengetahuan peningkatan keterampilan juga harus dilandaskan dengan memastikan bahwa pengetahuan relevan dengan keterampilan teknis sehingga dapat disampaikan dengan cara yang lebih efektif.

Namun dibalik itu masih saja ditemui kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki pegawai dengan tuntutan pekerjaan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang memerlukan keterampilan baru atau lebih luas. Dengan mengingat bahwa sebagian besar pekerjaan yang dilakukan di BPKPD Minahasa Tenggara adalah dengan menggunakan aplikasi atau sistem website dalam pengelolaan keuangan daerah, yang terkadang sering diperhadapkan dengan tantangan dalam proses pengelolaan data atau informasi keuangan karena kurangnya pemahaman dari pegawai. Untuk itu keterampilan pegawai dalam pengelolaan data keuangan dengan mengikuti perkembangan jaman yang selalu berkembang ini harus terus di tingkatkan dengan mempelajari hal-hal baru dan mempraktekannya secara lebih efektif untuk pemecahan masalah.



## **Abilities (Kemampuan)**

Kemampuan ialah kebolehan yang dimiliki dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang dapat diperoleh dari pengalaman atau dibawa sejak lahir .

Pegawai yang dapat mencapai dan melampaui target dan tujuan pekerjaan yang ditetapkan, bertanggung jawab akan pekerjaan dan tepat waktu dalam pekerjaan ialah bentuk dari pegawai yang memiliki kemampuan memadai. Hal ini dapat terjadi jika pegawai dapat mengekspresikan seluruh kemampuannya dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Namun pada kenyataannya kemampuan pegawai pada BPKPD Minahasa Tenggara belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Lewat wawancara serta observasi yang dilakukan oleh penulis, ditemui sebagian besar pegawai masih sering terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja selesai. Sehingga hal tersebut dapat dilihat bahwa dalam hal kedisiplinan jadwal kerja masih rendah. Selanjutnya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab juga masih ditemui terdapat pegawai yang membebankan sepenuhnya tugas kerja kepada tenaga harian yang notabennya adalah tanggung jawab pegawai itu sendiri. Ini dapat menyebabkan stress kerja dan beban kerja yang berlebihan kepada tenaga harian. Untuk itu disiplin kerja tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas antar pegawai tapi juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Oleh sebab itu kemajuan dan kemapanan suatu organisasi semua tergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian juga temuan di lapangan mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan

Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara, maka kesimpulan yang dapat dilihat dari indikator yaitu :

1. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan maka semakin baik produktivitas kerja dari pegawai yang akan berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi. Penempatan kerja berdasarkan disiplin ilmu atau latar belakang pendidikan memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Namun berdasarkan hasil penelitian dari penulis, masih ditemui ada beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan disiplin ilmunya, tapi juga ada yang sudah menyesuaikan dengan melanjutkan pendidikan sesuai dengan bidang kerja, dan meningkatkan pengetahuan lewat pelatihan-pelatihan yang ada.
2. Sama halnya dengan pengetahuan bahwa jika keterampilan terus dikembangkan akan menjadi salah satu tolak ukur dari keberhasilan organisasi. Dari hasil penelitian dari penulis, dalam menjalankan pekerjaan di bidang keuangan sebagian besar sudah menggunakan aplikasi dan *website* untuk mendukung tugas-tugas mereka. Walaupun demikian, upaya pengembangan keterampilan teknis terus dilakukan melalui pelatihan-pelatihan ataupun belajar secara mandiri guna memastikan bahwa tetap memiliki pemahaman dalam memanfaatkan teknologi seiring dengan berkembangnya informasi digital.
3. Aspek kemampuan ini dapat melibatkan kombinasi dari pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang mendukung produktivitas dan kualitas kerja. Hasil penelitian





dari penulis bahwa pegawai di BPKPD Minahasa Tenggara masih sering kurang disiplin dalam pekerjaan seperti terlambat datang saat apel pagi dan keluar kantor tanpa adanya alasan yang jelas sehingga mengganggu kegiatan dan produktivitas dari organisasi.

## Saran

1. BPKPD Minahasa Tenggara harus lebih mengoptimalkan penempatan pegawai berdasarkan disiplin ilmu atau latar belakang pendidikan pegawai. Seperti organisasi dapat merancang kebijakan penempatan yang lebih strategis, memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan pengetahuannya.
2. BPKPD Minahasa Tenggara harus mampu untuk meningkatkan program pelatihan yang berfokus pada penguasaan teknologi terkini di bidang keuangan. BPKPD Minahasa Tenggara juga dapat mendorong adanya kolaborasi antara pegawai yang sudah mahir dengan mereka yang masih dalam tahap pengembangan keterampilan/ masih belajar, dapat menciptakan lingkungan dimana pengetahuan dan keterampilan teknis dapat ditransfer dengan lebih efektif.
3. Langkah-langka yang dapat dilakukan oleh BPKPD Minahasa Tenggara dalam mengatasi permasalahan disiplin kerja yang terjadi yaitu dengan adanya pelatihan keterampilan dan kesadaran, sistem pemantauan kehadiran, sanksi yang konsisten, kegiatan budaya kerja positif dan adanya evaluasi serta umpan balik secara teratur antar pegawai yang dapat menjadi alat untuk memotivasi perubahan perilaku. Dari langkah-langkah

tersebut diharapkan BPKPD Minahasa Tenggara dapat meningkatkan kualitas kerja dan disiplin pegawai yang pada akhirnya akan mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

## Daftar Pustaka

- Cathrine B. 2015. Human Resource Management and Organizational Performance: Does HRM Lead to Improved Organizational Performance. *Jurnal Universitas Oslo*.
- Chien. M. 2004. Investigasi Hubungan Struktur Organisasi, Kepribadian Karyawan dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal of American Academy of Business*. Cambridge. Hollywood.
- Hariandja, Marihot T.E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Katamang, A.F, Tulusan, F dan Palar, N. 2018. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Administrasi Publik*, 4 (58).
- Maharani, D. 2019. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9 (2), 101-110.
- Matutina.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kedua. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Moleong L.J. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoamoadjo. S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.



- Notoatoatdjo. S. 2014. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pitoy, N.F, Pangkey, M.S, dan J. Pombengi. 2016. Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur terhadap Efektivitas Pelayanan Publik di Kantor Camat Rataotok Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 1.37.
- Pratasik, V. T., Rares, J.J, dan Dengo, S. 2023. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tombatu Utara Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 9 (3), 61-70.
- Raymond, C.P. 2014. Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat dan Kepuasan Masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire. *Jurnal ITN Malang*.
- Rahardjo.D . 2010. *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan.
- Samad, F., Pangkey, M.S, dan Rompas, S. 2015. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate). *Jurnal Administrasi Publik*, 4 (32).
- Sunyoto. D, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- The World Bank. *Human Capital Project. Human Capital Country Brief Indonesia 2020*.
- Veithza, Rizal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo. J. 2007. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia.
- Zaharuddin, Supriyadi, Wahyuningsih. S. 2021. *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.

## Sumber Lainnya :

- a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- b. Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.