

ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SDM PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN BANTEN, Tbk. KANTOR CABANG KHUSUS (KCK) BANTEN

Ade Jamaludin¹, Kurnaengsih², Raden Novi Hamzah³, Slamet Riyanto⁴,
Muljadi⁵

Program Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa¹²³⁴
Dosen Program Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng
Tirtayasa⁵ 7776210025@untirta.ac.id¹, 7776210030@untirta.ac.id²
7776210006@untirta.ac.id³ 7776210020@untirta.ac.id⁴

ABSTRAK

Background: Evaluasi strategi dalam menghadapi persaingan antar perusahaan yang dinamis dapat mendukung suatu organisasi untuk mampu bersaing, bahkan mampu memenangkan persaingan. Namun, meskipun PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten memiliki fleksibilitas dan ketahanan yang tinggi dalam perekonomian, beberapa keterbatasan seperti kemampuan finansial dan sumber daya manusia membuat PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten harus dapat menentukan strategi yang tepat dalam mencapai keunggulan bersaing. **Purpose:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan kinerja SDM pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten melalui penerapan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threatments*). **Originality/value:** Kebaruan dalam penelitian ini adalah belum ditemukan penelitian sebelumnya yang membahas analisis SWOT untuk meningkatkan kinerja SDM pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten. **Research limitations:** Batasan dalam penelitian ini yaitu melakukan analisis SWOT untuk meningkatkan kinerja SDM pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten. **Design/methodology/approach:** Metode penelitian adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan dan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan pengisian kuesioner oleh responden pilihan. **Findings:** Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa dalam peningkatan kinerja SDM pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten telah disusun dan dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten. Strategi peningkatan kinerja ini telah tertuang juga dalam aplikasi Sistem HRIS Program DSDM di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten.

Kata Kunci: Analisis SWOT, PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten, Strategi Peningkatan Kinerja



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, perusahaan dihadapkan pada persaingan antar perusahaan yang semakin meningkat (Edy, 2016). Dalam iklim usaha yang semakin ketat, perusahaan saling berlomba-lomba dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya supaya mampu bertahan dalam menghadapi persaingan saat ini. Agar perusahaan menunjukkan produktivitas yang baik, sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan sebagai salah satu faktor penting yang dapat menggerakkan dan mengembangkan perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh (Fred & David, 2015), yang menyatakan bahwa prestasi kerja individu adalah prestasi organisasi.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semuanya tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan yang diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan peran sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Bank BJB) merupakan bank milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Provinsi Banten bersama-sama dengan Pemerintah Kota/Kabupaten se-Jawa Barat dan Banten memiliki nasabah utama berupa perorangan, pegawai, koperasi, BUMN, BUMD, beserta institusi lainnya baik pemerintah maupun swasta. Bank BJB memiliki 5 Kantor Wilayah, 65 Kantor Cabang Konvensional, 325 Kantor Cabang Pembantu Konvensional. Salah satunya Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten yang berada di Kota Serang. Penelitian ini memfokuskan pada pegawai PT. Bank BJB KCK Banten yang merupakan Kantor Cabang Khusus dengan jumlah pegawai sebanyak 145 orang.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui penilaian kinerja

yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawainya per-triwulan. Pada penilaian kinerja di awal triwulan ini terdapat nilai yang cukup baik, dimana sesuai harapan perusahaan pegawainya diharapkan memperoleh nilai yang baik sesuai skala skor yang sudah di tentukan.

Keefektifan kinerja pegawai merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit maupun produktivitasnya melaksanakan prestasi kerja atau kinerja dalam organisasi.

Tingkat kepuasan kerja pegawai akan tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi perusahaan suatu organisasi (Robbins, 2006). Oleh karena itu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Berdasarkan pokok pemikiran di atas, penulis merasa tertarik untuk mengetahui dalam meningkatkan kinerja SDM di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. KCK Banten. Oleh karena itu, penulis tertarik mengangkat topik dengan judul **"ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SDM PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN BANTEN, Tbk. KANTOR CABANG KHUSUS BANTEN"**.

1.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada peningkatan kinerja SDM pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten.

1.3. Rumusan Masalah

- 1.3.1. Bagaimana pegawai meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan SDM
- 1.3.2. Bagaimana pegawai dapat meningkatkan kinerja SDM
- 1.3.3. Bagaimana pegawai menerapkan teknologi dalam meningkatkan kinerja SDM

1.4. Tujuan Penelitian

- 1.4.1. Untuk mengetahui pegawai PT Bank BJB KCK Banten dalam meningkatkan kinerja SDM
- 1.4.2. Untuk mengetahui cara pegawai PT Bank BJB KCK Banten dalam meningkatkan kinerja SDM
- 1.4.3. Untuk mengetahui pegawai PT Bank BJB KCK Banten menerapkan teknologi dalam meningkatkan kinerja SDM

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia dapat diartikan lain sebagai prestasi kerja (*performance*). Menurut (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa "Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya”, lalu disempurnakan oleh (Mangkunegara, 2016) disimpulkan bahwa “Kinerja Sumber Daya Manusia atau Prestasi kerja adalah hasil karya atau kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatu waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tujuan penilaian kinerja

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) tujuan perusahaan dalam penelitian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Pegawai membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
2. Meningkatkan prestasi kerja
Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai pegawai akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.
3. Memberikan kesempatan kerja yang adil
Penilaian kinerja akan berdampak seseorang pegawai akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Edy, 2016) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu
 - a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. *Role / Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor Lingkungan, yang meliputi
 - a. Kondisi fisik
 - b. Peralatan
 - c. Waktu
 - d. Material
 - e. Pendidikan
 - f. Supervisi
 - g. Desain organisasi
 - h. Pelatihan
 - i. Keberlangsungan

2.2. Analisis SWOT

(Rangkuty, 2018) menjelaskan bahwa SWOT ialah singkatan dari lingkungan internal *Strengths* dan *Weaknesses* serta lingkungan eksternal *Opportunities* dan *Threats* yang dihadapi dunia bisnis. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) dengan faktor internal Kekuatan (*Strengths*), dan Kelemahan (*Weaknesses*). (Nur'aini, 2016) menyatakan analisis SWOT merupakan suatu instrument pengidentifikasian berbagai faktor yang terbentuk secara sistematis yang digunakan untuk merumuskan strategi perusahaan. (Jeni, 2017) menjelaskan bahwa singkatan dari SWOT yaitu kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*). Dimana SWOT dijadikan suatu model dalam menganalisis suatu organisasi yang berorientasi profit dan non profit dengan tujuan utama untuk mengetahui keadaan organisasi tersebut secara lebih komprehensif. Erwin Suryatama (dalam Cahyono, 2016:130)

menyatakan bahwa analisis SWOT ialah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan atau *Strengths*, kelemahan atau *Weaknesses*, peluang atau *Opportunities*, dan ancaman atau *Threats* dalam suatu proyek atau spekulasi bisnis dan dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya.

Manfaat Analisis SWOT

Bilung, 2016, menyatakan bahwa manfaat yang bisa didapat dari analisis SWOT diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai panduan bagi perusahaan untuk menyusun berbagai kebijakan strategis terkait rencana dan pelaksanaan di masa yang akan datang.
- b. Menjadi bentuk bahan evaluasi kebijakan strategis dan sistem perencanaan sebuah perusahaan.
- c. Memberikan tantangan ide-ide bagi pihak manajemen perusahaan.
- d. Memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan.

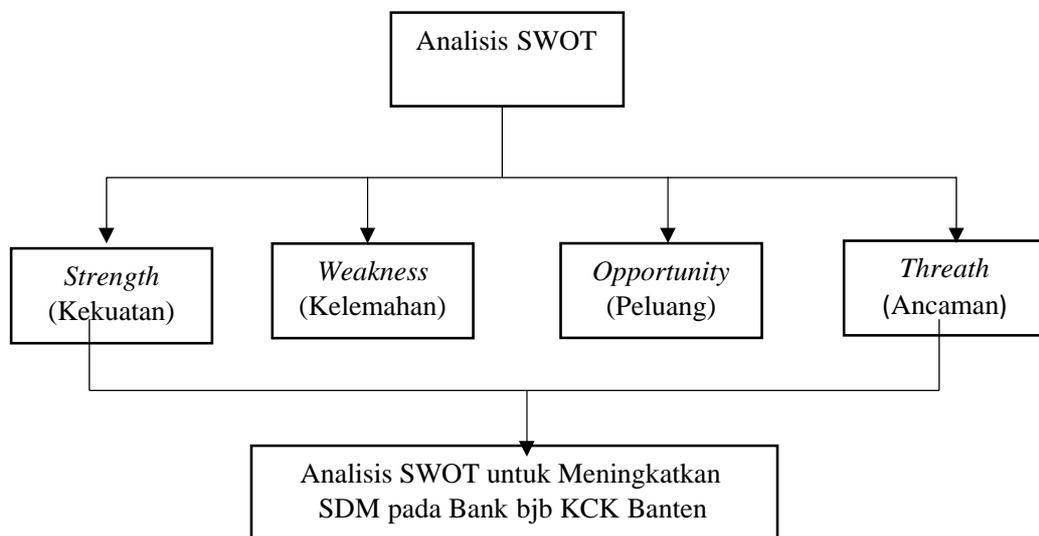
Faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT

Purwanto (dalam Rusmawati, 2017:919) menjelaskan bahwa untuk menganalisis secara lebih dalam tentang SWOT, maka perlu dilihat faktor faktor eksternal dan internal sebagai bagian penting dalam analisis SWOT, yaitu:

- a. Faktor Eksternal
Faktor eksternal ini mempengaruhi terbentuknya *Opportunities* dan *Threats* (O dan T). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi kondisi yang terjadi di luar perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan perusahaan. Faktor ini mencakup lingkungan industri dan lingkungan bisnis makro, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kependudukan, dan sosial budaya.
- b. Faktor Internal
Faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya *Strengths* dan *Weaknesses* (S dan W). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi kondisi yang terjadi di dalam perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan (*decision making*) perusahaan. Faktor internal ini meliputi semua macam manajemen fungsional: pemasaran, keuangan, operasi, sumber daya manusia, penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen dan budaya perusahaan (*corporate culture*).

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana meningkatkan SDM pada pegawai di Bank bjb KCK Banten melalui Analisis SWOT sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

IFAS	STRENGTHS (S)	WEAKNESSES (W)
EFAS	Tentukan 5- 10 faktor –faktor kekuatan internal	Tentukan 5- 10 kelemahan internal
Tentukan 5-10 faktor peluang eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
THREATS (T)	STRATEGI ST	STRATEGI WT
Tentukan 5-10 faktor ancaman eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber: Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT (2017:26)

BAB 3. METODE PENELITIAN

1.1. Pendekatan

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu sebuah penelitian yang bertujuan membuat pencandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat obyek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:9) metode deksriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat potspositivisme digunakan untuk meneliti oada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi. Lokasi penelitian dilakukan di Bank bjb KCK Banten yang berfokus pada kinerja SDM pada tanggal 5-26 Maret 2022.

1.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:17) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah pegawai Bank bjb KCK Banten yang berjumlah 10 orang yang terdiri 1 orang operasional manager, 2 orang officer, 3 customer service, dan 4 orang staff.

1.3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan dan data yang diperoleh dari hasil 15 pegawai Bank bjb KCK Banten yang bersedia diwawancarai secara terstruktur sesuai dengan protokol penelitian, pengisian kuesioner oleh responden pilihan, dan *Focus Group Discussion* (FGD). Hal ini yang harus diperhatikan adalah responden tersebut merupakan pihak yang memahami tentang perkembangan kondisi SDM di Bank bjb KCK Banten. Data sekunder merupakan data pendukung dari data primer yang diperoleh dari studi dokumen, *literature*, penelitian terdahulu, dan bahan pustaka lain yang relevan.

1. Studi Dokumen

Teknik pengumpulan data kualitatif yang pertama adalah studi dokumen. Sesuai namanya, teknik ini dilakukan dengan mengkaji sejumlah dokumen yang berhubungan dengan topik penelitian. Dokumen ini bisa dalam bentuk arsip foto, arsip surat, jurnal, buku harian, notulen rapat, dan lain sebagainya.

Semua catatan yang berhubungan dengan topik penelitian pada dasarnya bisa dijadikan media untuk mendapatkan data. Berdasarkan studi dokumen diperoleh informasi sebagai berikut:

- a. Pegawai Pegawai di Bank bjb KCK Banten telah difasilitasi oleh bjb HCS Mobile yakni aplikasi Sistem Informasi *Human Capital Solutions*. yang didalamnya terdapat guidance peningkatan akses pegawai (data personal, presensi) serta Peningkatan stabilitas aplikasi dan penambahan modul untuk interaksi pegawai dan divisi human capital bank bjb
- b. Buku Modul *Guidance* bjb HCS mobile bagi pegawai di Bank bjb KCK Banten yang didalamnya berisi penjelasan *tutorial* penggunaan aplikasi bjb HCS mobile, *performance* pegawai, dan program pelatihan pegawai.
- c. Notulen sosialisasi bjb HCS mobile pada pegawai Bank bjb KCK Banten bersinergi dengan Kantor Pusat Bank bjb dalam kegiatan edukasi penggunaan aplikasi bjb HCS mobile.

Ketiga hal tersebut diatas menunjukkan bahwa Divisi Human Capital bjb dan pegawai di Bank bjb KCK Banten sangat fokus pada upaya peningkatan kinerja SDM kepada seluruh pegawai bjb.

2. Wawancara

Wawancara mandiri merupakan proses pengumpulan data kualitatif yang dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada narasumber. Adapun responden dalam penelitian ini adalah 15 pegawai dari masing-masing jabatan (*operational manager, sekretaris, officer, customer service*) yang ada di Bank bjb KCK Banten.

3. Focus Group Discussion (FGD)

Focus group discussion (FGD) adalah wawancara secara mendalam kepada sekelompok orang terhadap topik yang tertentu yang dipimpin oleh 1 orang yang ahli dalam memimpin jalannya FGD yakni Pimpinan Cabang bjb KCK Banten. Tujuan umum *Focus group discussion (FGD)* adalah untuk menyamakan setiap persepsi atas suatu isu ataupun topik atau minat tertentu di dalam dunia kerja, yang pada akhirnya nanti akan melahirkan kesepakatan dan juga pengertian baru terkait isu tersebut. Setelah memperoleh jawaban-jawaban dari masing-masing responden terhadap daftar pertanyaan yang diajukan saat wawancara. Tahapan berikutnya adalah melakukan FGD.

4. Observasi

Observasi atau pengamatan, yakni dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pegawai di Bank bjb KCK Banten. Pengamatan ini dengan mendatangi lokasi usaha dan mengamati kondisi sekitarnya, kemudian disusun menjadi data-data hasil pengamatan. Hasil pengamatan dikombinasikan dengan teknik memperoleh data kualitatif untuk mendapatkan data yang lebih akurat. Sehingga bisa diketahui berbagai penyebab dan faktor yang mempengaruhi hasil pengamatan yang dilakukan sebenarnya.

1.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis matriks SWOT. Data ditranskrip dan diklasifikasikan (*coding*) terlebih dahulu sesuai fokus kajian dengan mengacu pada protokol penelitian.

BAB 4. PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Daerah Penelitian

Provinsi Banten terdiri dari 4 Kabupaten, 4 Kota, 155 Kecamatan, 313 Kelurahan dan 1.238 Desa. Secara geografis, Wilayah Banten terletak diantara: 5°7'50"-7°1'11" Lintang Selatan dan 105°1'11"-106°7'12" Bujur Timur dengan luas wilayah Banten adalah 9.160,70 km². Dari 4 kabupaten dan 4 kota yang ada, adapun kabupaten dengan luas wilayah terbesar adalah Kabupaten Lebak dengan luas wilayah mencapai 3.426,56 km² sementara kota terluas adalah Kota Serang dengan luas wilayah mencapai 266,71 km². Berdasarkan topografinya, Banten merupakan wilayah yang dibedakan atas wilayah datar kemiringan 0-2% dengan seluas 574.090 hektare, wilayah bergelombang kemiringan 2- 15% dengan seluas 186.320 hektare, dan wilayah curam kemiringan 15-40% dengan seluas 118.470,50 hektare.

Banten beriklim tropis, dengan suhu rata-rata sebesar 27,0° Celcius dan kelembaban sekitar 83%. Pada tahun 2021, Provinsi Banten yang memiliki curah hujan cukup tinggi setiap tahunnya. Sepanjang tahun, suhu biasanya bervariasi dari 23°C hingga 32°C dan jarang di bawah 22°C atau di atas 33°C. Suhu rata-rata di Banten 27,0 - 31°C, bulan terpanas dalam setahun di wilayah Banten adalah Mei, dengan rata-rata suhu terendah 31°C dan tertinggi 24°C.

Perkembangan perbankan di wilayah Provinsi Banten salah satunya Bank bjb KCK Banten yang beralamat di Jl. Veteran No.6, Cipare, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42117. Bank bjb KCK Banten memiliki pegawai dengan jumlah sebanyak 145 orang, sumber berdasarkan data Human Capital bjb.

Dalam kajian ini penulis akan menggali tentang bagaimana meningkatkan kinerja SDM di Bank bjb KCK Banten, berdasarkan survei lapangan langsung maupun daring, peneliti dapat memotret dan mempresentasikan kiprah dan peran tentang kualitas SDM pegawai Bank bjb KCK Banten. Survei dilakukan di Bank bjb KCK Banten, pemilihan ini dilakukan karena terdapat penulis yang bekerja di Bank bjb KCK Banten sebagaimana dijelaskan dalam bab metodologi penelitian.

4.2. Penyajian Data atau Display Data

Dalam memahami hasil proses penelitian, maka sebelum menganalisis perlu *display data* agar di pahami data-data ini dapat menjadi informasi yang di perlukan sebelum di analisa dan disimpulkan.

No.	Nama Pegawai	Jabatan	Peningkatan SDM	Pengembangan Teknologi	Kendala
1	Budiatmo Sudrajat	Pimpinan Cabang	Awal dilakukan melalui pelatihan yang dikirimkan memorandum ke masing-masing Kantor Cabang sehingga pegawai dapat mengikuti pelatihan dari Divisi Human Capital sebelum adanya bjb HCS mobile	Telah di rilis aplikasi bjb HCS mobile yang dapat digunakan oleh seluruh pegawai Bank bjb.	Terdapat <i>trouble</i> dalam penggunaan aplikasi bjb HCS mobile saat launching
2	Indra	Wakil Pimpinan Cabang	Peningkatan SDM yang sudah memadai sejalan dengan program kerja Bank bjb khususnya dari Divisi Human Capital	Teknologi yang semakin canggih dapat meningkatkan perkembangan karir pegawai melalui bjb HCS mobile	Terkadang saat login di awal invalid
3	Mira Lisa Kurnia	Sekretaris	Pada tahun 2015, peningkatan SDM di Bank bjb sudah mulai gencar-gencarnya sehingga kapabilitas pegawai Bank bjb cukup mumpuni dalam menjalankan tugas pokok serta menunjang karir pegawai	Dengan adanya aplikasi bjb HCS mobile diharapkan dapat meningkatkan informasi terpusat dari Divisi Human Capital yang sejalan dengan launchingnya aplikasi bjb HCS mobile	<i>Tutorial guidance</i> bjb HCS mobile hanya dimiliki oleh Kantor Pusat bjb

4.3. Analisis SWOT untuk Meningkatkan Kinerja SDM

Dari data yang diperoleh dapat diketahui faktor kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman kinerja SDM pada pegawai di Bank bjb KCK Banten.

Berikut dikemukakan analisis SWOT untuk meningkatkan kinerja SDM Tabel 1 *Strength (S)* dan *Weakness (S)*

NO	STRENGTH (S)	WEAKNESS (W)
1.	Pegawai di Bank bjb KCK Banten telah difasilitasi oleh bjb HCS Mobile yakni aplikasi Sistem Informasi <i>Human Capital Solutions</i> . yang didalamnya terdapat guidance peningkatan akses pegawai (data personal, presensi) serta Peningkatan stabilitas aplikasi dan penambahan modul untuk interaksi pegawai dan divisi human capital bank bjb	Tidak semua para pegawai Bank bjb KCK Banten pernah mengakses aplikasi bjb HCS mobile.
2.	Sudah ada buku modul <i>Guidance</i> bjb HCS mobile bagi pegawai bjb khususnya di Bank bjb KCK Banten yang didalamnya berisi penjelasan <i>tutorial</i> penggunaan bjb HCS mobile, <i>performance</i> pegawai.	Buku modul <i>Guidance</i> bjb HCS mobile hanya dimiliki oleh Divisi Human Capital Kantor Pusat Bank bjb.
3	Seluruh pegawai sudah memberikan sosialisasi terkait penggunaan aplikasi bjb HCS mobile dan modul <i>guidance</i> pegawai.	Sosialisasi belum dilaksanakan secara konsisten dan berulang.

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Tabel 2. *Opportunity (O)* dan *Threat (T)*

NO	OPPORTUNITY (O)	THREAT (T)
1.	Peningkatan kinerja SDM pada pegawai di Bank bjb KCK Banten yang sudah baik dan sistematis	Terdapat gap kekosongan personil pada posisi Komersil dan AO di Bank bjb KCK Banten
2.	Belum semua kategori AdHoc pegawai (informasi pelatihan, submenu KPI) yang memiliki aplikasi bjb HCS mobile	Masih ada Perangkapan tugas yang tidak sesuai dengan <i>guidance</i> bjb HCS mobile
3	Pegawai Bank bjb KCK Banten yang terfasilitasi dengan Corporate Values yang sejalan dengan rumusan GO SPIRIT (Service Excellence, Professionalism, Integrity, Respect, Innovation, Trust)	Sistem <i>monitoring</i> terpusat.

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Tabel 3. *Strategy (S-O) dan (W-O)*

NO	STRATEGY (S-O)	STRATEGY (W-O)
1.	Peningkatan kinerja pegawai Bank bjb KCK Banten yang ada dalam bentuk aplikasi bjb HCS mobile dan buku panduan menjadi pedoman seluruh pegawai Bank bjb dalam melaksanakan tugas sehingga mampu memberikan kinerja terbaik	Pegawai di Bank bjb KCK Banten yang andal dan sistem manajemen SDM yang baik mampu meminimalisir <i>gap</i> informasi yang diterima oleh pegawai terkait peningkatan kinerja SDM

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian Tabel 4. *Strategy (S-T) dan*

NO	STRATEGY (S-T)	STRATEGY (W-T)
1.	Program peningkatan kinerja SDM yang sudah berjalan dan lengkap mampu menjadi arahan dan masukan bagi seluruh pegawai bjb lainnya di Bank bjb KCK Banten guna pencapaian pegawai yang GO SPIRIT.	Adanya sebagian pegawai yang kurang proaktif dan partisipasi dalam mengikuti program human capital yang dijalankan oleh Pegawai di Bank bjb KCK Banten dan dapat diantisipasi dengan memperkuat maupun memperbaharui pola peningkatan kinerja bagi seluruh pegawai bjb.

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

BAB 5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja SDM bagi pegawai di Bank bjb KCK Banten telah dilakukan dengan baik dengan memaksimalkan keunggulan dan peluang yang ada baik dari internal maupun eksternal dan meminimalkan hambatan dan ancaman yang ada baik dari internal maupun eksternal yang mana tergambar dalam analisis SWOT. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja SDM yang berisikan deskripsi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seluruh pegawai di Bank bjb KCK Banten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk menghasilkan kinerja unggul.
2. Cara yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai penggunaan bjb HCS mobile sebagai media sosialisasi strategi peningkatan kinerja SDM secara *online* pada pegawai khususnya di Bank bjb KCK Banten.
3. Perlunya untuk dilakukan *monitoring* dan evaluasi secara berkelanjutan terhadap strategi peningkatan kinerja SDM pada pegawai di Bank bjb KCK Banten sehingga dapat sesuai dengan kebutuhan pegawai dengan memperkuat infastruktur dan kerjasama kelembagaan yang pada akhirnya akan menentukan kebijakan yang diambil selanjutnya.

5.2. Rekomendasi

1. SDM di Bank bjb KCK Banten perlu dipikirkan, di rencanakan, di siapkan agar keberlangsungan karir pegawai dapat terus berkembang.
2. Dalam pengembangan SDM di Bank bjb KCK Banten dalam pengembangan karir, pelatihan dan kenaikan pangkat dengan program kerja Huma Capital merupakan syarat utama dalam meningkatkan SDM di Bank bjb.

Daftar Pustaka

- Altıntaş, K. M. (2016). Kaybolmaya Yüz Tutmuş Geleneksel Türk El Sanatkârlarının Karşı Karşıya Bulunduğu Ticari Sorunların Analizi. *Bilgi*, 77:157-182.
- Bilung, S. (2016). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Kepada Motor Honda Pada CV. Semoga Jaya Di Area Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Adminitrasi Bisnis*, 116-127.
- Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chermack, T. J., & Kasshanna, B. K. (2016). The use and misuse of swot analysis and implications for hrd professionals. *Human Resource Development International*, 388-399.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Jeni, Y. I. (2017). *Analisis SWOT Untuk Mengetahui Positioning Perusahaan Dalam Menentukan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada UD. Rumecko Di Mojokerto*. Surabaya: Universitas Bhayangkara.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nur'aini, F. (2016). *Teknik Analisis SWOT, Quadrant, Jakarta. Instruction Manual Book Fresh Water Generator JWP-26-C80-100*. Jakarta: Alfa.
- Rangkuty, F. (2018). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI. Cetakan Keduapuluh Empat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suci, R. K. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.