

PENGARUH KENAIKAN PANGKAT BERBASIS SISTEM INFORMASI APARATUR SIPIL NEGARA (SIASN) DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN TULANG BAWANAG <i>Ria Arini dan Hendri Dunan</i>	1-10
ANALISIS PELAKSANAAN RASES DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN TULANG BAWANG (Studi Kasus Pada Tahun 2020-2021) <i>Tina Miniawati V. Barusman dan Yunardi Hasan KS</i>	11-20
ANALISIS KERUGIAN PIUTANG TAK TERTAGIH TERHADAP LAPORAN KEUANGAN BERBASIS SAK ETAP PADA PT. KEMILING AGRO <i>Lisda Mawarni dan Riswan</i>	21-30
ANALISA KEUNGGULAN QAULITY ORINTED HUMAN RESOURCES PRATICES (QRHP) DAN AMBIDEXTROUS CULTURE PADA UPTD BALAI BENIH INDUK TANAMAN DAN ALINSTAN PROVINSI LAMPUNG <i>Dedemas Febriyanti dan Andala Rama Putra Barusman</i>	31-39
STRATEGI MANAJEMEN KERJASAMA PENGAMANAN OBJEK VITAL KEPOLISIAN DAERH LAMPUNG DENGAN BAIK <i>Dewi Karlina dan Haninun</i>	40-50
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BPS KAPUBATEN LAMPUNG TENGAH <i>Sukrisno dan Titi Multi Sari</i>	51-63
STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENYUSUSNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA BAGI PEMIMPIN PROYEK DI PT DWI TUNGGAL BERSAMA <i>Muhammad Hendrato dan Welia Dwi Safitri</i>	64-75
ANALISIS IMPLEMENTASI APLIKASII MYSIMKARI (SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA) TERHADAP HASIL KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI TANGGAMUS <i>Indah Mayatika Sihaloho dan Yoshika Elvera AE</i>	76-96
PENGARUH INSIGHT, TRANSAKSI, GROWTH TERHADAP KEPUASAN NASABAH WONDR BY KC KOTABUMI <i>Lisa Nadya dan Erwin Elyas Marzuki</i>	97-109
PENGARUH LEVERAGE, LIKUIDITAS, DAN PROFITABILITAS TERHADAP FINANCIAL DISTRESS PADA PERUSAHAAN SUBSEKTOR TEKSTIL YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA <i>Affah Yohana dan Oktaria Suryani</i>	110-121

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 14	Nomor 2	Hal 1– 121	Bandar Lampung September 2025	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	---------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 14, Nomor 1 – Maret 2025

DEWAN PENYUNTING

Peninjau (Reviewer)

Anggalia Wibasuri
Angga Febrian
Winda Rika Lestari
Yateno
Ismaul Fitroh
Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin
Sekar Wulan Prasetyaningtyas
Abdullah Muksin
Fera Nefianti
Dwi Rorin Maulidin Insana

Penyunting Pelaksana

Yanuaris Yanu Dharmawan
Nova Alvia

Alamat: Jl.
Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.
0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:
Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Analisis Keunggulan *Quality Oriented Human Resources Practices (QRHP)* dan *Ambidextrous Culture* pada UPTD Balai Benih Induk Tanaman dan Alsintan Provinsi Lampung

Dedemas Febriyanti¹, Andala Rama Putra Barusman²

^{1,2} Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: andala@ubl.ac.id

Abstrak

UPTD Balai Benih Induk Tanaman Pangan dan Alat Mesin Pertanian (UPTD BBI TPA) Provinsi Lampung memiliki tugas pokok utama yaitu melaksanakan penyiapan benih sumber dan benih bermutu tanaman pangan, serta pembangunan prototype alat mesin pertanian. Penggabungan Quality-oriented Human Resource Practices (QHRP) dan Ambidextrous Culture (AC), UPTD BBI TPA dapat menciptakan lingkungan yang mendukung manajemen risiko, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mengembangkan kapabilitas dinamis. Penelitian ini, bertujuan menganalisis strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan dalam memadukan QHRP dan AC di UPTD BBI TPA Provinsi Lampung serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengimplementasiannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendalami keunggulan QRHP dan AC. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada 4 narasumber yang bekerja di UPTD BBI TPA. Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup prosedur reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi efektif untuk mengatasi tantangan dalam memadukan QHRP dan Budaya Ambidextrous di dalam UPTD BBI TPA mencakup pengembangan kebijakan dan prosedur yang mendukung praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada kualitas, serta promosi budaya ambidextrous yang mendorong inovasi dan adaptasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian insentif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, efektivitas dan efisiensi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi QHRP dan Budaya Ambidextrous termasuk dukungan kepemimpinan yang kuat, ketersediaan sumber daya yang memadai, dan budaya organisasi yang mendukung perubahan ke arah lingkungan kerja yang lebih sehat. Selain itu, pengakuan terhadap keberagaman individu dalam organisasi dan komunikasi yang terbuka juga merupakan faktor penting dalam memastikan keberhasilan strategi ini. Implikasi dari penelitian ini adalah penekanan pada perlunya perbaikan dalam manajemen SDM, termasuk strategi rekrutmen yang lebih selektif, pelatihan yang terarah, dan peningkatan pemantauan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Quality-oriented Human Resource Practices (OHRP) dan Ambidextrous Culture (AC), UPTD BBI TPA, Sumber Daya Manusia (SDM)*

Pendahuluan

Pada era bisnis yang penuh dinamika, organisasi publik seperti UPTD Balai Benih Induk Tanaman Pangan dan Alsintan Provinsi Lampung dihadapkan pada tuntutan untuk tetap efisien dalam operasionalnya sambil tetap berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan yang holistik dan terpadu dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan budaya organisasi (Gutierrez-Gutierrez et al., 2018). Quality-oriented Human Resource Practices (QHRP), atau Praktik Sumber Daya Manusia yang Berorientasi pada Kualitas, muncul sebagai suatu kerangka kerja yang sangat relevan. QHRP menekankan pengembangan dan implementasi kebijakan serta prosedur yang mendukung upaya peningkatan kualitas di dalam organisasi. Praktik ini bukan hanya sekadar mengelola tenaga kerja, tetapi lebih merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mekkan karyawan terlibat aktif dalam pengelolaan dan peningkatan kualitas produk atau layanan organisasi (Aji & Mala, 2024).

UPTD BBI TPA perlu menciptakan Budaya Ambidextrous di dalam organisasinya untuk mengatasi dualitas antara efisiensi operasional dan inovasi. Ini melibatkan penerapan QHRP yang tidak hanya mengutamakan kualitas layanan tetapi juga merangsang eksplorasi inovatif (Khaerunnisa, 2024). Kepala UPTD BBI TPA memiliki peran kunci dalam mengintegrasikan QHRP dan mempromosikan budaya ambidextrous. Pemimpin

harus memberikan arah yang jelas, mendukung partisipasi aktif karyawan, dan mendorong perubahan budaya menuju keselarasan eksplorasi dan eksploitasi (Diaz-Fernandez et al., 2017). Dengan menggabungkan QHRP dan Budaya Ambidextrous, UPTD BBI TPA dapat menciptakan lingkungan yang mendukung manajemen risiko, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mengembangkan kapabilitas dinamis. Integrasi ini menjadi kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan di tengah dinamika lingkungan kerja yang terus berubah (Torbatjoo, 2018).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang sudah disebutkan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah menganalisis keunggulan Quality-oriented Human Resource Practices (QHRP) dan Ambidextrous Culture pada UPTD Balai Benih Induk Tanaman Pangan dan Alsintan Provinsi Lampung. Penelitian ini bersifat kualitatif dan mengeksplorasi hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kualitas (QHRP) dan budaya organisasional yang ambidextrous

Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu organisasi. Istilah SDM merupakan terjemahan dari *human resources*, namun beberapa ahli juga mengaitkannya dengan istilah *manpower* atau tenaga kerja. Dalam konteks lain, SDM sering dipersamakan dengan personalia atau kepegawaian yang mencakup individu-individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi (Hertina & Etikariena, 2024). SDM tidak hanya berfungsi sebagai faktor produksi, tetapi juga merupakan aset strategis yang menentukan arah dan keberlanjutan organisasi. Keunggulan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi atau modal, melainkan pada kemampuan SDM dalam mengelola, berinovasi, dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi (Sofiati et al., 2023).

SDM menjadi satu-satunya sumber daya yang memiliki unsur rasio (akal), rasa (perasaan), dan karsa (kehendak), yang menjadikannya berbeda dari sumber daya lainnya (de Luis García, 2024). Manusia memiliki kemampuan berpikir, beradaptasi, serta mengembangkan kreativitas dan motivasi kerja yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi (Wang et al., 2024). Oleh sebab itu, pengelolaan SDM perlu diarahkan agar potensi yang dimiliki setiap individu dapat dikembangkan secara optimal. Manajemen SDM tidak hanya menekankan pada peningkatan kinerja, tetapi juga pada pembentukan karakter, etos kerja, dan kesejahteraan pegawai yang sejalan dengan visi dan misi organisasi (Ahammad et al., 2019).

Tujuan manajemen sumber daya manusia mencakup empat aspek utama. Pertama, tujuan kemasyarakatan, yaitu bentuk tanggung jawab sosial organisasi terhadap masyarakat dan lingkungan sekitarnya (Madgil & Junior, 2024). Kedua, tujuan organisasional, yaitu memastikan bahwa pengelolaan SDM mampu mendukung pencapaian target organisasi secara efisien. Ketiga, tujuan fungsional, yang menekankan pentingnya keselarasan antara kebijakan SDM dan kebutuhan organisasi. Keempat, tujuan pribadi, yaitu membantu pegawai dalam meraih tujuan pribadinya yang sejalan dengan kontribusinya terhadap organisasi. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu dan organisasi, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan (Barusman et al., 2020).

Quality Oriented Human Resources Practices (QHRP)

Quality-Oriented Human Resource Practices (QHRP) merupakan seperangkat kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kualitas kinerja individu maupun organisasi secara menyeluruh. Konsep ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan, penerapan sistem kerja yang efisien, serta peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guna mencapai keunggulan kualitas. Menurut Jyoti & Choudhary (2024), praktik QHRP menjadi elemen penting dalam menciptakan tenaga kerja yang berorientasi pada hasil, memiliki kemampuan adaptif terhadap perubahan, dan mampu berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

Selain itu, QHRP memiliki keterkaitan yang erat dengan prinsip *Total Quality Management* (TQM), yang menekankan perbaikan berkelanjutan dalam seluruh aspek organisasi. Dalam konteks ini, praktik sumber daya manusia tidak hanya berfungsi untuk mengelola tenaga kerja, tetapi juga untuk membangun budaya kerja yang menumbuhkan tanggung jawab terhadap kualitas dan inovasi (Lailatul & Yanthi, 2021). Dengan menerapkan pendekatan ini, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu memahami perannya dalam menjaga standar mutu serta mendorong kolaborasi lintas departemen guna meningkatkan efektivitas proses kerja (Damayanti et al., 2025).

Lebih jauh, implementasi QHRP berperan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Artamevia et al., (2025) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berbasis kualitas dapat menjadi faktor pembeda utama dalam persaingan bisnis modern (Aji & Mala, 2024). Melalui rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta penghargaan yang adil, organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan sekaligus memastikan peningkatan kualitas produk maupun layanan secara konsisten (Diaz-Fernandez et al., 2017).

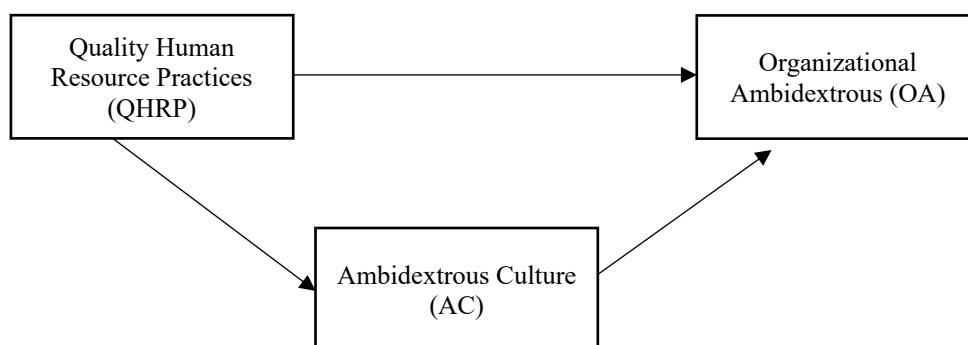
Ambidextrous Culture (AC)

Budaya ambidextrous (*Ambidextrous Culture/AC*) merupakan suatu konsep dalam manajemen organisasi yang menekankan kemampuan perusahaan untuk menjalankan dua orientasi secara bersamaan, yaitu eksplorasi dan eksploitasi. Eksplorasi mengacu pada upaya organisasi dalam mencari peluang baru, mengembangkan ide-ide inovatif, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Sementara itu, eksploitasi berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya dan kemampuan yang sudah ada secara optimal untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Melalui kombinasi kedua orientasi ini, organisasi dapat mempertahankan relevansinya di pasar yang dinamis (Torbatjoo, 2018).

Dalam konteks budaya organisasi, pendekatan ambidextrous berperan penting dalam membentuk perilaku dan pola pikir karyawan. Organisasi dengan budaya ini memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen dan berinovasi tanpa mengabaikan pentingnya prosedur dan rutinitas kerja yang efisien. Dengan kata lain, budaya ambidextrous mendorong keseimbangan antara kreativitas dan kedisiplinan (Hertina & Etikariena, 2024). Hal ini menjadikan organisasi tidak hanya mampu menghasilkan ide-ide baru yang segar, tetapi juga memastikan bahwa ide tersebut dapat diimplementasikan secara efektif untuk mendukung keberlanjutan bisnis.

Lebih lanjut, budaya ambidextrous menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan adaptif, di mana inovasi dan efisiensi berjalan beriringan. Organisasi yang mengadopsi budaya ini mampu mengintegrasikan orientasi eksploratif dan eksploitatif dalam satu sistem manajemen yang selaras. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek melalui peningkatan efisiensi, tetapi juga mempersiapkan diri untuk keberhasilan jangka panjang melalui inovasi yang berkelanjutan. Sejalan dengan pandangan Sofiati et al., (2023) keseimbangan antara eksplorasi dan eksploitasi menjadi faktor kunci yang memungkinkan organisasi bertahan dan tumbuh dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan berubah dengan cepat.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam penerapan *Quality-oriented Human Resource Practices (QHRP)* dan *Ambidextrous Culture (AC)* pada UPTD Balai Benih Induk Tanaman Pangan dan Alsintan Provinsi Lampung (Walidin et al., 2015). Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara holistik, kontekstual, dan realistis berdasarkan pengalaman langsung para informan di lingkungan organisasi publik. Fokus penelitian diarahkan pada strategi yang diterapkan lembaga dalam memadukan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kualitas dengan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan efisiensi secara simultan.

Informan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni pemilihan subjek berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pemahaman mendalam dan pengalaman langsung terhadap topik penelitian. Informan utama terdiri dari lima orang pegawai kunci di UPTD, meliputi Kepala UPTD, Kepala Subbagian Tata Usaha, Kepala Seksi Benih Tanaman Pangan, Kepala Seksi Mekanisasi dan Alsintan, serta seorang staf pelaksana. Pemilihan informan ini dimaksudkan agar data yang diperoleh mencerminkan pandangan strategis dan operasional mengenai penerapan QHRP dan budaya ambidextrous di lingkungan organisasi.

Data penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci untuk menggali persepsi, pengalaman, dan strategi yang

dijalankan. Sedangkan data sekunder berasal dari dokumen pendukung seperti laporan kegiatan, struktur organisasi, arsip instansi, serta referensi ilmiah yang relevan. Kedua jenis data ini digunakan secara komplementer untuk memperkuat validitas dan kredibilitas hasil penelitian.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama, yaitu wawancara semi-terstruktur dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung dengan panduan pertanyaan terbuka agar informan dapat memberikan penjelasan secara bebas dan mendalam sesuai konteks pekerjaannya. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data faktual berupa dokumen administratif, laporan kinerja, serta bukti visual kegiatan organisasi yang berhubungan dengan penerapan QHRP dan budaya ambidextrous. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi informasi penting yang relevan dengan fokus penelitian, sedangkan penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis untuk memudahkan interpretasi. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu proses menafsirkan hasil temuan secara mendalam dan memastikan konsistensinya dengan data lapangan. Untuk menjamin keabsahan hasil, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode dengan membandingkan hasil wawancara dan dokumentasi serta mengonfirmasi kembali informasi kepada informan.

Pendekatan metodologis ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman komprehensif tentang bagaimana praktik QHRP dan budaya ambidextrous saling berinteraksi dalam meningkatkan efektivitas kerja dan inovasi di lingkungan UPTD BBI TPA Provinsi Lampung. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi di sektor publik.

Hasil dan Pembahasan

Analisis dari hasil wawancara menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai di UPTD BBI TPA sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Situasi SDM yang minim menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh UPTD BBI TPA, di mana hanya ada satu orang PNS di masing-masing UPB dan yang lainnya hanya honorer. Hal ini menyebabkan seringnya pergantian kepengurusan yang berdampak pada kelancaran program-program, termasuk program perbanyakan benih. Oleh karena itu, pemberdayaan pegawai menjadi fokus utama UPTD BBI TPA, dengan melalui berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kualitas kerja mereka. Keterlibatan pegawai dalam program-program tersebut memiliki peran krusial dalam kesuksesan dan keberlanjutan operasional organisasi. Namun, terdapat kendala yang dihadapi, terutama terkait dengan rendahnya tingkat adaptasi terhadap perkembangan teknologi, terutama oleh pegawai yang sudah tua. Hal ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut dalam meningkatkan keterampilan teknologi pegawai, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Pemberdayaan pegawai dan keterlibatan mereka dalam program-program yang dilaksanakan merupakan strategi yang penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi UPTD BBI TPA. Namun, tantangan seperti minimnya jumlah SDM dan rendahnya tingkat adaptasi terhadap teknologi perlu diatasi dengan upaya yang lebih intensif dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian, UPTD BBI TPA dapat memastikan bahwa pegawainya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung tujuan organisasi dan menjaga kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Analisis dari hasil wawancara menunjukkan bahwa UPTD BBI TPA dihadapkan pada tantangan signifikan dalam memadukan praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada kualitas dalam berbagai program. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah penggunaan alat mesin pertanian, yang membutuhkan kerjasama antara UPTD dan Unit Kerja lainnya, seperti Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Meskipun status kepegawaian mereka di luar PNS, namun masih termasuk dalam tanggung jawab UPTD. Kerjasama ini bertujuan untuk memperoleh mesin-mesin pertanian dari anggaran pusat dan provinsi, serta Pengawasan dan Pemeliharaan.

Dalam mengatasi tantangan ini, UPTD melakukan pengadaan mesin-mesin pertanian dengan pengawasan yang ketat, serta pemeliharaan yang dilakukan secara berkala. Hal ini dilakukan untuk memastikan mesin tersebut beroperasi dengan optimal, sehingga monitoring terus-menerus dilakukan untuk memastikan ketersediaan dan kelayakan mesin-mesin tersebut. Jika terjadi kerusakan, perbaikan dilakukan setelah dilakukan pemeriksaan untuk menentukan komponen yang perlu diganti atau diperbaiki.

Pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan UPTD dalam mengimplementasikan praktek manajemen SDM yang berkualitas adalah krusial dalam merancang strategi dan kebijakan yang efektif. Dengan pemahaman yang baik tentang tantangan yang dihadapi, UPTD dapat mengembangkan pendekatan yang lebih baik dalam manajemen SDM, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, serta promosi kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, pemahaman yang baik tentang faktor-

faktor tersebut menjadi landasan yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Analisis dari hasil wawancara menunjukkan bahwa mengevaluasi efektivitas dari program-program yang dilaksanakan oleh UPTD BBI TPA sangatlah penting dalam mendukung tujuan instansi. Evaluasi ini membantu untuk mengetahui sejauh mana program-program tersebut berhasil mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan mengevaluasi efektivitas program secara berkala, instansi dapat mengidentifikasi keberhasilan dan kekurangan dari setiap program yang dijalankan.

Namun, dalam UPTD BBI TPA, evaluasi efektivitas pegawai dilakukan oleh pimpinan langsung tanpa adanya perangkat khusus yang secara spesifik digunakan untuk tujuan evaluasi tersebut. Evaluasi pegawai didasarkan pada instrumen yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Penetapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang berfungsi sebagai rapor kinerja. Kendala yang muncul adalah proses evaluasi menggunakan SKP masih kurang objektif karena bergantung pada pengisian yang dilakukan oleh individu yang bersangkutan sendiri.

Integrasi antara *Quality-oriented Human Resource Practices (QHRP)* dan Budaya *Ambidextrous* di dalam UPTD BBI TPA Provinsi Lampung menjadi kunci penting dalam mencapai keberhasilan dan peningkatan kinerja organisasi. Melalui praktek manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kualitas, UPTD BBI TPA dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Pelatihan dan pengembangan yang terfokus akan membantu meningkatkan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya akan mengurangi *turnover* dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Sementara itu, Budaya *Ambidextrous* yang mendorong inovasi dan adaptasi juga menjadi aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui budaya ini, UPTD BBI TPA menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan eksperimen, sehingga memungkinkan tim untuk mengembangkan solusi baru dan meningkatkan efisiensi operasional. Keberhasilan UPTD BBI TPA dalam memadukan kedua aspek ini tercermin dari hasil produksi yang meningkat, serta kelulusan uji lab di BPSB yang menunjukkan pencapaian standar kualitas yang tinggi.

Dalam konteks ini, monitoring dan evaluasi (Monev) memegang peranan penting dalam memastikan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui Monev yang dilakukan oleh petugas pusat/provinsi, UPTD BBI TPA dapat mengidentifikasi permasalahan yang mungkin timbul di lapangan dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Dengan demikian, integrasi antara *QHRP* dan Budaya *Ambidextrous*, didukung oleh proses *monitoring* dan evaluasi yang efektif, akan membantu UPTD BBI TPA dalam mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik dan menghasilkan hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

Selanjutnya, hasil pelayanan yang diselenggarakan oleh Brigade Alsintan akan dievaluasi secara rutin setiap bulan oleh UPTD BBI Tanaman Pangan dan Alsintan. Evaluasi dilakukan berdasarkan hasil pengawasan internal guna meningkatkan mutu pelayanan agar lebih baik dan berhasil guna bagi pengguna layanan. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk mewujudkan pelayanan prima yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur kepada para pengguna layanan.

Pentingnya pelaporan juga menjadi aspek krusial dalam pengelolaan Brigade Alsintan. UPTD Balai Benih Induk Tanaman Pangan dan Alsintan wajib melaporkan setiap musim tanam setiap tahunnya dengan melampirkan gambar/foto pemanfaatan alsintan dilapangan yang mencakup lokasi dan luasan tanam, masalah yang dihadapi, upaya yang telah dilakukan, serta usulan perbaikan. Hal ini bertujuan agar Brigade Alsintan dapat dikelola secara lebih baik di masa mendatang.

Dalam konteks Brigade Alsintan, pendayagunaan alsintan merupakan upaya untuk memastikan bahwa setiap unit alsintan dimanfaatkan secara optimal guna mendukung percepatan tanam dan panen guna peningkatan produksi serta efisiensi usaha tani.

Keberhasilan pendayagunaan alsintan sangat bergantung pada peran aktif dari Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Lampung sebagai pengendali kegiatan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan pengawasan terhadap pengelolaan alsintan. Dengan demikian, pengelolaan dan pemanfaatan alsintan dapat berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan alinstan.

Berdasarkan teori yang diberikan, terdapat dua konsep utama yang menjadi fokus dalam hubungan antara teori dan hasil penelitian

1. *Quality-oriented Human Resource Practices (QHRP)*: Konsep ini mencakup serangkaian kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kualitas,

produktivitas, dan inovasi dalam suatu organisasi. Dalam hasil penelitian, terlihat bahwa UPTD BBI TPA berusaha untuk meningkatkan kualitas SDM melalui berbagai program pemberdayaan pegawai. Hal ini sejalan dengan teori *QHRP* karena fokus pada peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan

2. *Ambidextrous Culture (AC)*: Budaya *ambidextrous* mengacu pada kemampuan organisasi untuk mendukung eksplorasi pasar baru dan eksploitasi pasar yang sudah ada secara bersamaan. Dalam hasil penelitian, terlihat bahwa UPTD BBI TPA juga memiliki budaya yang mendukung inovasi dan adaptasi melalui program-program yang dijalankan. Ini menciptakan lingkungan di mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan eksploratif dalam mencari solusi baru untuk meningkatkan efisiensi operasional. Hal ini sejalan dengan konsep budaya *ambidextrous*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menggambarkan bahwa UPTD BBI TPA telah menerapkan praktik-praktik yang sesuai dengan teori *QHRP* dan *AC*. Mereka telah melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dan menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan adaptasi. Namun, ada beberapa tantangan yang dihadapi seperti minimnya jumlah SDM dan rendahnya tingkat adaptasi terhadap teknologi. Oleh karena itu, untuk memastikan keberhasilan implementasi kedua teori tersebut, perlu adanya upaya lebih lanjut dalam pelatihan, pengembangan karyawan, dan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

Integrasi *Quality-oriented Human Resource Practices (QHRP)* dan Budaya *Ambidextrous* di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Badan Penyuluhan dan Pengawasan Benih dan Tanaman Pangan dan Alsintan (BBI TPA) Provinsi Lampung memainkan peran penting dalam mengakselerasi efektivitas dan efisiensi organisasi. Langkah-langkah yang diambil oleh UPTD BBI TPA, mulai dari pemberdayaan SDM hingga pendayagunaan alsintan, mencerminkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas pegawai serta mendorong inovasi dalam operasionalnya. Melalui pengimplementasian praktik manajemen yang berkualitas, UPTD BBI TPA telah berhasil mencapai kelulusan uji standar kualitas benih, menunjukkan keberhasilan dalam mencapai target produktivitas dan pendapatan asli daerah. Namun, untuk mempertahankan dan meningkatkan pencapaian ini, penting untuk terus melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin serta memperkuat kerjasama dengan pihak terkait, seperti Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Lampung. Dengan demikian, UPTD BBI TPA siap untuk menghadapi tantangan di masa depan dan terus berperan aktif dalam pembangunan sektor pertanian di Provinsi Lampung. Bahwasannya, berdasarkan penelitian Moreno (2023) yang *grand theory*-nya diadaptasi oleh penulis dalam penelitian ini, Moreno (2023) berpendapat bahwa *QHRP* berpengaruh positif terhadap *ambidexterity organizational*, yang mana *ambidextrous culture* berperan dalam menghubungkan *QHRP* dengan *Ambidexterity organizational*, temuan Moreno (2023) ini memberikan wawasan penting bagi praktisi manajemen dalam pengimplementasian *QHRP* dengan mengembangkan budaya *ambidextrous* tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan di UPTD BBI TPA Provinsi Lampung, bahwasannya penggabungan *QHRP* dan *ambidextrous culture* di UPTD BBI TPA memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan *ambidexterity organizational* di UPTD. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peneliti Moreno (2023) tentang *QHRP* dan *Ambidextrous Culture* dapat menjadi pondasi berkembangnya *Ambidexterity organizational* di suatu lembaga/organisasi/perusahaan.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *QHRP* berpengaruh positif terhadap peningkatan kapasitas SDM dan efektivitas organisasi di UPTD BBI TPA. Melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kualitas, pegawai diberdayakan untuk mengembangkan potensi serta dilibatkan secara aktif dalam kegiatan operasional maupun pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan pandangan Moreno (2023) yang menegaskan bahwa *Quality-Oriented Human Resource Practices* menjadi faktor kunci dalam membangun *Ambidextrous Culture* dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Selain itu, hasil penelitian memperlihatkan bahwa budaya *ambidextrous* telah menjadi fondasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Budaya ini mendorong keseimbangan antara eksplorasi (inovasi dan pembaruan proses kerja) dan eksploitasi (optimalisasi sumber daya yang sudah ada). Di UPTD BBI TPA, hal ini tampak dari kebijakan manajerial yang memberi ruang inovasi bagi pegawai, seperti keterlibatan dalam pengembangan program pelatihan petani serta peningkatan pelayanan jasa alsintan. Dengan demikian, budaya *ambidextrous* tidak hanya memperkuat daya saing organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kolaboratif. Secara keseluruhan, implementasi *QHRP* dan *Ambidextrous Culture* di UPTD BBI TPA menunjukkan sinergi yang kuat dalam membentuk organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kualitas. Praktik-praktik pengelolaan SDM yang berfokus pada pelatihan, penghargaan terhadap kinerja, serta komunikasi terbuka telah membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya. Namun demikian, tantangan seperti keterbatasan sumber daya

manusia dan rendahnya literasi teknologi masih perlu mendapat perhatian serius agar budaya inovatif dan efisien dapat berjalan secara berkelanjutan.

Penutup

Kesimpulan

1. Strategi yang efektif dalam mengintegrasikan Quality-Oriented Human Resource Practices (QHRP) dengan Budaya Ambidextrous di lingkungan UPTD BBI mencakup perumusan kebijakan serta prosedur yang sejalan dengan prinsip manajemen sumber daya manusia berbasis kualitas. Selain itu, organisasi perlu menumbuhkan budaya kerja ambidextrous yang menekankan pentingnya inovasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Implementasi strategi ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan pegawai, pemberian penghargaan atau insentif berbasis kinerja, serta pembentukan suasana kerja yang mendorong kreativitas, efektivitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.
2. Beberapa faktor utama yang memengaruhi keberhasilan penerapan QHRP dan Budaya Ambidextrous antara lain dukungan kepemimpinan yang visioner, tersedianya sumber daya yang memadai, serta adanya budaya organisasi yang terbuka terhadap pembaruan dan perbaikan lingkungan kerja. Di samping itu, penghargaan terhadap perbedaan individu di dalam organisasi serta komunikasi yang jujur dan dua arah menjadi elemen penting untuk memastikan implementasi strategi ini berjalan optimal dan berkelanjutan..

Implikasi

1. Integrasi QHRP dan Budaya Ambidextrous
Penerapan Quality-oriented Human Resource Practices (QHRP) yang selaras dengan budaya ambidextrous di lingkungan UPTD BBI TPA Provinsi Lampung menekankan pentingnya peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia. Upaya ini mencakup proses rekrutmen yang lebih selektif, program pelatihan yang terarah, serta sistem pemantauan kinerja pegawai yang berkesinambungan. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat memperkuat kualitas layanan publik dan membantu organisasi dalam mencapai efektivitas tujuan secara optimal.
2. Peningkatan Sistem Monitoring dan Evaluasi
Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan program di UPTD BBI TPA sangat bergantung pada adanya sistem pemantauan dan evaluasi yang terencana dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan mekanisme monitoring dan evaluasi yang lebih objektif, sistematis, dan terintegrasi antar unit kerja. Dengan demikian, hasil evaluasi dapat dimanfaatkan secara efektif sebagai dasar dalam proses perbaikan kebijakan serta pengambilan keputusan strategis di masa mendatang.
3. Penguatan Kerja Sama Antarinstansi
Diperlukan peningkatan sinergi antara UPTD BBI TPA dan instansi terkait, seperti Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Lampung. Kolaborasi yang lebih intensif akan memperkuat efektivitas pengawasan terhadap pengelolaan alat dan mesin pertanian (alsintan) serta memastikan kelancaran pelaksanaan program. Selain itu, kerja sama yang kuat dapat memperluas kapasitas organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan dinamis di sektor pertanian dan meningkatkan daya saing kelembagaan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Junni, P. (2019). Organizational ambidexterity and human resource practices. *International Journal of Human Resource Management*, 30(4), 503–507. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1538651>
- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>

- Artamevia, A., Surya, D., Fiti, T. K., & Kusumaningrum, H. (2025). Pengembangan SDM Berkualitas : Kunci Sukses Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2, 1–11. <https://doi.org/10.62383/hardik.v1i4.893>
- Barusman, A. R. P., Virgawenda, T., & Arwis, Y. A. (2020). Factors that Effect the Level of Consumers Loyalty for Budget Hotel in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1).
- Damayanti, S., Suun, M., & Muslim, M. (2025). Independensi, Pengalaman Auditor dan Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit Internal Pemerintah. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 888–908. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.504>
- de Luis García, E. (2024). Combating Child Sexual Abuse on the Internet: Considerations in the Light of the Proposal for a Regulation. *Actualidad Juridica Iberoamericana*, 21, 104–129. <https://doi.org/10.13039/501100011033>
- Diaz-Fernandez, M., Pasamar-Reyes, S., & Valle-Cabrera, R. (2017). Human capital and human resource management to achieve ambidextrous learning: A structural perspective. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(1), 63–77. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.03.002>
- Gutierrez-Gutierrez, L. J., Barrales-Molina, V., & Kaynak, H. (2018). The role of human resource-related quality management practices in new product development: A dynamic capability perspective. *International Journal of Operations and Production Management*, 38(1), 43–66. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-07-2016-0387>
- Hertina, D. A., & Etikariena, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior: The Role of Motivation to Learn and Ambidextrous Organizational Culture. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 14(02), 128–145.
- Jyoti, J., & Choudhary, R. (2024). Exploring ambidextrous human resource management and employee performance through the lens of managers' ambidextrous orientation and individual ambidexterity. *Employee Relations: The International Journal*, 46, 1588–1623. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2023-0256>
- Khaerunnisa, N. (2024). Dukungan Budaya Organisasi Ambidextrous dan Persahabatan di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif PNS. *Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Kesehatan (J-P3K)*, 5(3), 997–1009. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.527>
- Lailatul, U., & Yanthi, D. (2021). Pengaruh Fee Audit, Komite Audit, Rotasi Audit Terhadap Kualitas Audit. *AKUNESA: Jurnal Akuntansi Unesa*, 10(1), 35–5. <http://journal.unesa.ac.id/index.php/akunesa/>
- Madgil, N., & Junior, D. S. (2024). A Review of Ambidextrous Human Resource Management Practices on Performance of SMEs in Congo Brazzaville. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 12, 1–18. <https://doi.org/10.15640/jsbed.v12p1>
- Sofiati, E., Hidayat, T., Permana, J., Anggiani, S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). High-Performance Human Resource Practices untuk Membina Kinerja dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(7), 5048–5054. <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Torbatjoo, S. R. (2018). Impact of human resources measures on organizational ambidexterity of smart city projects. *Int. J. Hum. Capital Urban Manage*, 3(4), 325–334. <https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2018.04.06>

Walidin, W., Saifullah, S., & Tabrani, Z.A. (2015). *Metodelogi Penelitian Kualitatif^ Grounded Theory*.

Wang, C., Zhang, M., & Ma, H. (2024). The more ambidexterity the better? The moderating effect of organizational learning between high-performance HR practices and organizational performance. *Frontiers in Psychology, 14*, 01–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1283637>