

Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai; Studi Kasus Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Mutiara Khinaya¹

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia
mutiara123vivo@gmail.com

Muhammad Yafiz

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia
muhammadyafiz@uinsu.ac.id

Marliyah

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia
marliyah@uinsu.ac.id

Submission	Accepted	Published
29 November 2024	4 Desember 2024	11 Desember 2024

Abstract

Ideally, human resource management (HRM) development within the government sector should improve employee performance through structured and targeted programs such as education and training (diklat), technical guidance, and seminars that support skill enhancement and work quality. However, in reality, at the General Bureau of the Regional Secretariat of North Sumatra, HRM development is often poorly organized and not aligned with employees' work schedules, leading to inefficiency in achieving organizational goals. The purpose of this study is to evaluate the existing HRM development implementation model and to identify the evaluations carried out to improve employee performance. This research uses a qualitative approach with a descriptive study methodology. The findings show that the implementation model of HRM development at the General Bureau of the Regional Secretariat of North Sumatra has not been optimally implemented. Evaluations of HRM development programs reveal a mismatch between the implementation of the programs and the employees' needs, as well as a lack of sufficient financial support for development activities.

Keywords: Evaluation, Management, Work Performance

¹ Corresponding Author

Abstrak

Idealnya, pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pemerintahan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui program-program yang terstruktur dan terarah, seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), bimbingan teknis, serta seminar yang mendukung peningkatan keterampilan dan kualitas kerja. Namun, realitasnya di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara, pengembangan manajemen SDM sering kali tidak terorganisir dengan baik dan tidak sesuai dengan jadwal kerja pegawai, menyebabkan ketidakefektifan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi model pelaksanaan pengembangan manajemen SDM yang ada, serta untuk mengidentifikasi evaluasi-evaluasi yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metodologi studi deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pelaksanaan pengembangan manajemen SDM di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara belum berjalan dengan optimal. Evaluasi yang dilakukan terhadap program-program pengembangan SDM menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pelaksanaan program dan kebutuhan pegawai, serta rendahnya tingkat dukungan finansial yang diberikan untuk kegiatan pengembangan.

Kata Kunci: Evaluasi, Manajemen, Prestasi Kerja

Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen organisasi, khususnya di sektor pemerintahan. SDM yang kompeten dan terampil menjadi penentu utama keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Maka dari itu, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek manajerial yang mampu mendorong efisiensi, efektivitas, dan inovasi (K. Handayani, 2024). Dalam konteks birokrasi, pengelolaan SDM yang optimal dapat memperkuat kapasitas pegawai untuk menjalankan tugas-tugas administratif maupun pelayanan secara lebih profesional.

Secara khusus, di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara, pengembangan manajemen SDM memainkan peran strategis dalam mendukung pencapaian target kerja. Program-program seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), bimbingan teknis (bintek), dan seminar merupakan beberapa upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Namun, pelaksanaan program-program ini membutuhkan evaluasi yang mendalam untuk memastikan bahwa tujuan pengembangan SDM benar-benar tercapai dan berdampak positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Idealnya, pengembangan manajemen SDM di Biro Umum harus dirancang secara terstruktur, relevan dengan kebutuhan kerja, serta didukung oleh fasilitas dan insentif yang memadai. Namun, realitasnya menunjukkan adanya berbagai kendala yang menghambat efektivitas pelaksanaan program pengembangan ini. Banyak pegawai merasa bahwa pelatihan sering kali berbenturan dengan jadwal

kerja mereka, sehingga mengganggu fokus pada tanggung jawab utama. Selain itu, kurangnya dukungan insentif, seperti pengurangan tunjangan tambahan pegawai (TTP) bagi peserta pelatihan, menimbulkan ketidakpuasan yang berpotensi menurunkan motivasi (Wahyuni, 2012). Masalah utama yang muncul adalah bagaimana pelaksanaan pengembangan manajemen SDM di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat berjalan sesuai dengan tujuan peningkatan kinerja. Apakah program-program yang telah dirancang mampu menjawab kebutuhan pegawai dan memberikan kontribusi signifikan terhadap prestasi kerja mereka?

Tujuan dari penelitian ini adalah, untuk menganalisis bagaimana pelaksanaan program pengembangan manajemen SDM di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini akan mengkaji berbagai program yang telah diterapkan, efektivitasnya, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam implementasi program tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengembangan manajemen SDM memengaruhi prestasi kerja pegawai. Evaluasi ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh tentang keberhasilan atau kegagalan program-program yang telah dilaksanakan, serta mencari solusi untuk mengatasi kendala yang ada.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan manajemen SDM di sektor pemerintahan. Hasilnya diharapkan mampu menjadi acuan bagi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM yang lebih terarah dan efektif. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai. Harapannya, penelitian ini tidak hanya relevan bagi Biro Umum, tetapi juga bagi organisasi pemerintahan lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola dan mengembangkan SDM. Evaluasi mendalam terhadap pelaksanaan pengembangan manajemen SDM diharapkan mampu menjadi langkah awal menuju pengelolaan SDM yang lebih profesional dan berkualitas di sektor publik.

Tinjauan Pustaka

Pembahasan terkait pengembangan manajemen SDM di sebuah instansi bukanlah wacana terbaru, sudah banyak para peneliti yang mengkajinya bahkan mempublikasikan dengan berbagai perspektif. Wahyuni dalam publikasi yang berjudul; *“Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara,”* telah membahas dengan sangat terperinci bagaimana hubungan antara manajemen perkantoran yang baik dan efektivitas organisasi, tetapi juga menawarkan sumbangan pemikiran yang praktis untuk mendukung peningkatan kinerja instansi pemerintah. Dengan menyoroti pentingnya tata usaha yang baik dalam mendukung penyelenggaraan kegiatan secara efektif dan efisien, publikasi ini memberikan kontribusi yang relevan untuk membantu organisasi pemerintahan mencapai tujuan nasional (Wahyuni, 2012). Publikasi di atas memiliki kesamaan dengan kajian penulis pada objek formal dan objek materialnya. Perbedaannya,

jika Wahyuni membahas tentang mekanisme pelaksanaannya, penulis lebih fokus dalam menyajikan evaluasinya.

Sumpena dan Arif dalam artikel mereka yang berjudul; “*Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bank XYZ dengan Human Resource Scorecard,*” telah mendeskripsikan dengan sangat konstruktif, bagaimana pencapaian target (*lagging indicators*), tetapi juga pada usaha yang dilakukan (*leading indicators*). Penelitian ini menghadirkan metode evaluasi yang lebih holistik dan terarah. Penilaian kinerja ini mencakup aspek kuantitas dan kualitas, seperti komunikasi dan kerja sama, yang selama ini kurang diperhatikan. Hasil evaluasi terhadap karyawan menunjukkan berbagai tingkat kinerja, memberikan dasar yang kuat untuk usulan perbaikan yang strategis (Sumpena & Arif, 2021). Artikel di atas memiliki kesamaan dengan kajian penulis dalam konteks evaluasi SDM manajemen. Perbedaannya, jika Sumpena dan Arif fokus dengan menggunakan metode *Human Resource Scorecard*, penulis menggunakan metode analisis deskriptif.

Diana, dkk. dalam karya mereka yang berjudul; “*Hubungan Antara Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado,*” telah menarasikan temuan yang sangat menarik, dengan memaparkan bukti empiris yang kuat melalui analisis statistik seperti uji Chi-square, yang menunjukkan hubungan signifikan antara penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, tetapi juga memberikan panduan praktis untuk pengelolaan SDM yang lebih efektif, sehingga berpotensi menjadi referensi strategis bagi rumah sakit dalam meningkatkan produktivitas dan pengembangan karir pegawai secara optimal (Prastowo et al., 2019). Karya di atas memiliki kesamaan dengan kajian penulis dalam konteks hubungan manajemen SDM dan kinerja karyawan. Perbedaannya, jika karya di atas hanya fokus dalam mengintegrasikan korelasi antara manajemen dan kinerja, penelitian penulis lebih luas dan multi-integratif, tidak hanya membahas hubungan, namun juga membahas kendala dan evaluasi serta peran pimpinan.

Beberapa *literature review* di atas menunjukkan bahwa sejauh ini belum ditemukan satu publikasi pun yang fokus dan koherensif membahas sebagaimana yang penulis lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini masih original dan otentik. Penelitian ini memiliki posisi yang unik dan penting dalam ranah pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pemerintahan, khususnya pada instansi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Meskipun sudah banyak penelitian sebelumnya yang membahas pengembangan manajemen SDM secara umum, sebagian besar fokus pada sektor swasta atau organisasi berbasis profit, sementara sektor publik sering kali diabaikan. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung menyoroiti pengembangan SDM secara konseptual tanpa menghubungkannya secara langsung dengan evaluasi pelaksanaan dan dampaknya terhadap prestasi kerja pegawai di institusi pemerintahan.

Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan menawarkan kajian mendalam yang menggabungkan evaluasi implementasi pengembangan manajemen SDM dan analisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di lingkungan birokrasi pemerintah. Hal ini sangat penting, mengingat keberhasilan

manajemen SDM dalam organisasi publik tidak hanya memengaruhi efisiensi internal tetapi juga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan sebagai landasan akademis dan praktis untuk memperbaiki strategi pengembangan SDM yang lebih terarah dan efektif di sektor pemerintahan.

Metodologi Penelitian

Artikel ini menggunakan metode penelitian pustaka dengan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pengembangan manajemen SDM di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Metodologi yang diterapkan adalah studi analisis deskriptif, yang memungkinkan peneliti menggambarkan dan menjelaskan fenomena secara mendalam berdasarkan data yang tersedia. Sumber data primer berasal dari dokumen resmi, seperti Standard Operating Procedures (SOP) dan regulasi yang berlaku di Biro Umum, sementara sumber data sekunder mencakup jurnal ilmiah dan buku relevan yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi pengumpulan dan interpretasi data, pengujian keabsahan data untuk memastikan validitas informasi, serta verifikasi data guna mengidentifikasi hubungan yang relevan antara pengembangan manajemen dan prestasi kerja. Setelah data diverifikasi, hasil analisis dirumuskan ke dalam draft akhir penelitian, dengan tujuan menghasilkan narasi yang sistematis dan berbasis bukti untuk mendukung kesimpulan serta rekomendasi penelitian. Pendekatan ini memastikan integritas penelitian dan relevansi temuan terhadap konteks yang dikaji.

Perkembangan Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek penting dalam keberlanjutan organisasi di tengah perubahan global yang dinamis. Dalam era modern ini, organisasi tidak lagi hanya berfokus pada aspek teknis atau struktural, tetapi juga pada pengelolaan manusia sebagai aset utama mereka. Perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan kebutuhan pasar mendorong organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis dan inovatif (Yafiz, 2008). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia terus mengalami perkembangan, baik dalam teori maupun praktik, guna menjawab tantangan-tantangan baru yang dihadapi organisasi di berbagai sektor.

Secara umum, manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan sistematis untuk mengelola individu dalam suatu organisasi agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan bersama. Manajemen SDM mencakup serangkaian fungsi, mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga pengelolaan hubungan kerja. Definisi ini menegaskan bahwa manajemen SDM tidak hanya bersifat administratif tetapi juga strategis, dengan tujuan utama menciptakan efisiensi operasional dan mendukung pertumbuhan organisasi. Dalam konteks ini, manajemen SDM berperan sebagai penghubung antara tujuan organisasi dan potensi karyawan.

Berbagai tokoh telah memberikan kontribusi signifikan dalam mengembangkan konsep manajemen SDM. Beberapa di antaranya, Gary Dessler yang dikenal luas melalui karyanya, menekankan bahwa manajemen SDM tidak hanya tentang mengelola individu dalam organisasi, tetapi juga tentang bagaimana membangun hubungan kerja yang saling menguntungkan antara karyawan dan manajemen. Sementara itu, Armstrong menggarisbawahi pentingnya peran manajemen SDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu sekaligus memenuhi kebutuhan strategis organisasi (Parida et al., 2023). Perspektif dari para tokoh ini memberikan landasan kuat bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM. Membangun manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah langkah krusial bagi keberhasilan organisasi.

Pengelolaan yang baik tidak hanya berfokus pada efisiensi, tetapi juga pada pengembangan karyawan sebagai individu yang memiliki potensi besar untuk dikembangkan. Manajemen SDM yang baik mampu menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Pentingnya hal ini terlihat dalam kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan, baik dari sisi teknologi maupun pasar. Lebih jauh, pengembangan Manajemen SDM yang berkelanjutan juga memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawannya. Selain itu, rotasi pekerjaan dan mentoring dapat membantu karyawan memahami berbagai aspek pekerjaan dan meningkatkan kemampuan adaptasi mereka terhadap perubahan.

Proses ini juga mendorong munculnya inovasi dalam organisasi, karena karyawan lebih terdorong untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru terhadap masalah yang dihadapi. Pada sisi lain, manajemen SDM juga berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan adanya pendekatan manajerial yang inklusif, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hal ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga menciptakan sinergi dalam tim dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif juga membantu organisasi mempertahankan talenta-talenta terbaik, yang merupakan aset berharga bagi keberlanjutan organisasi (Kasey, 1997). Dalam perjalanan sejarahnya, manajemen SDM telah mengalami berbagai transformasi. Dari pendekatan tradisional yang bersifat administratif, hingga pendekatan modern yang bersifat strategis dan berbasis teknologi.

Transformasi ini tidak hanya dipengaruhi oleh perubahan kebutuhan organisasi, tetapi juga oleh perkembangan teori dan praktik manajemen. Teknologi informasi, misalnya, telah membuka peluang baru dalam pengelolaan data karyawan, komunikasi, dan pelatihan jarak jauh, yang semuanya memberikan efisiensi lebih besar dalam pelaksanaan manajemen SDM. Namun, tantangan tetap ada dalam pengembangan manajemen SDM, terutama dalam menghadapi perbedaan budaya, generasi, dan kebutuhan individu. Organisasi perlu memastikan bahwa strategi manajemen SDM yang mereka terapkan dapat merangkul semua perbedaan ini dan menciptakan pendekatan yang inklusif. Selain itu, penting juga bagi organisasi untuk terus memperbarui strategi mereka sesuai

dengan perubahan lingkungan eksternal, seperti regulasi pemerintah atau tren pasar global.

Dalam konteks organisasi publik maupun swasta, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci untuk menghadapi tantangan masa depan. Organisasi yang mampu mengelola karyawannya dengan baik cenderung lebih tangguh dalam menghadapi krisis, lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan, dan lebih mampu menciptakan nilai tambah bagi pelanggan atau masyarakat yang mereka layani. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan manajemen SDM bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga strategi yang tidak dapat diabaikan (Haromain, 2014). Secara keseluruhan, perkembangan manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa manusia adalah pusat dari keberhasilan organisasi. Pengelolaan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan terus mengembangkan manajemen SDM, organisasi dapat meraih keunggulan kompetitif dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan masyarakat secara umum.

Urgensi Prestasi Kerja

Prestasi kerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di era kompetisi global seperti saat ini, kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang unggul merupakan faktor penting yang menentukan daya saing, baik di tingkat individu, organisasi, maupun bangsa. Oleh karena itu, memahami dan mengelola prestasi kerja bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga strategi penting untuk mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan yang optimal. Dalam konteks organisasi, prestasi kerja tidak hanya berdampak pada hasil yang diperoleh secara individu, tetapi juga memengaruhi keberhasilan kolektif (Samsudin et al., 2024). Karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi cenderung memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menjadi hambatan yang serius dalam proses operasional dan pengembangan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan prestasi kerja sebagai prioritas dalam kebijakan manajerial.

Secara umum, prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Definisi ini mencakup aspek kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian pekerjaan. Dalam pengertian yang lebih luas, prestasi kerja juga mencakup kemampuan seseorang untuk memenuhi harapan organisasi serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015), prestasi kerja adalah tingkat hasil yang dicapai individu dalam menjalankan pekerjaannya, yang dapat diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (Isnaeningsih et al., 2021). Efektivitas merujuk pada sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai dengan tujuan, sedangkan efisiensi terkait dengan penggunaan sumber daya secara optimal dalam proses tersebut. Definisi ini menegaskan bahwa prestasi kerja tidak hanya tentang hasil akhir, tetapi juga proses yang digunakan untuk mencapainya.

Sementara itu, Mangkunegara (2007) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menyoroti pentingnya akuntabilitas individu dalam pencapaian hasil kerja, yang mencerminkan kemampuan dan komitmen seseorang terhadap tugas yang diemban. Sedangkan Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan kepada organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Iriani et al., 2023). Kontribusi ini dapat berbentuk inovasi, efisiensi kerja, atau upaya untuk mencapai target yang lebih tinggi. Definisi ini menggarisbawahi pentingnya nilai tambah yang diberikan individu kepada organisasi sebagai bagian dari pencapaian prestasi kerja.

Urgensi prestasi kerja terletak pada perannya dalam menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, dan mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi. Dalam konteks ini, prestasi kerja menjadi salah satu elemen kunci dalam membangun daya saing organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat. Selain itu, prestasi kerja juga memiliki urgensi dalam mendukung pengembangan karir individu. Karyawan yang mampu menunjukkan kinerja unggul cenderung mendapatkan penghargaan, promosi, atau peluang pengembangan yang lebih besar (Yuliantini & Santoso, 2020). Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi. Dengan kata lain, prestasi kerja menjadi salah satu alat untuk menciptakan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Urgensi lainnya adalah dalam menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan organisasi. Karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi dapat menjadi teladan bagi rekan-rekannya, sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Budaya kerja yang positif ini, pada gilirannya, akan meningkatkan semangat tim dan memperkuat komitmen organisasi terhadap pencapaian tujuan bersama (Ritonga, 2020). Prestasi kerja juga memiliki urgensi dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Organisasi yang mampu mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, lebih inovatif dalam menciptakan solusi, dan lebih tangguh dalam menghadapi tantangan. Oleh karena itu, mengelola prestasi kerja bukan hanya menjadi bagian dari operasional sehari-hari, tetapi juga strategi jangka panjang untuk menjaga keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi (Nurbaiti et al., 2023).

Hubungan Perkembangan Manajemen dan Prestasi Kerja

Perkembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan prestasi kerja merupakan dua elemen kunci yang saling berkaitan dalam menciptakan organisasi yang sukses. Pada era globalisasi yang penuh dengan persaingan ketat, perkembangan manajemen menjadi kebutuhan yang tak terelakkan bagi organisasi yang ingin tetap relevan dan kompetitif. Sementara itu, prestasi kerja

karyawan adalah hasil nyata dari upaya organisasi dalam mengelola SDM secara efektif. Keduanya menjadi fondasi utama yang saling mendukung dalam memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi. Secara khusus, perkembangan manajemen SDM tidak hanya menyangkut perbaikan proses administratif, tetapi juga fokus pada pemberdayaan individu dan tim (Rizal & Ramly, 2023). Strategi ini mencakup peningkatan keterampilan, pemberian penghargaan yang adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan perkembangan manajemen yang baik, organisasi mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja. Pada sisi lain, prestasi kerja yang optimal menjadi cerminan keberhasilan implementasi manajemen yang strategis.

Hubungan antara perkembangan manajemen dan prestasi kerja dapat dilihat dari bagaimana manajemen yang efektif mampu menciptakan karyawan yang produktif. Manajemen yang berkembang akan selalu beradaptasi dengan kebutuhan karyawan, baik dalam hal pelatihan, pengembangan keterampilan, maupun pemberian umpan balik yang konstruktif. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menjelaskan mengapa organisasi dengan manajemen yang baik cenderung memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi (S. Handayani & Yuhanda, 2020). Lebih lanjut, perkembangan manajemen juga berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Manajemen yang mampu memahami kebutuhan individu dan memberikan peluang pengembangan karir yang jelas akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Prestasi kerja yang tinggi sering kali lahir dari kombinasi antara motivasi intrinsik dan dukungan manajemen yang efektif. Oleh karena itu, manajemen yang progresif adalah kunci untuk memaksimalkan potensi karyawan.

Selain itu, hubungan ini juga terlihat dalam kemampuan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Ketika manajemen fokus pada pengembangan sistem kerja yang berbasis tim dan teknologi modern, produktivitas karyawan meningkat secara signifikan (Atika, 2020). Sistem kerja yang baik tidak hanya mempercepat penyelesaian tugas tetapi juga meningkatkan akurasi dan efisiensi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Selanjutnya, perkembangan manajemen yang berbasis data dan teknologi dapat menjadi pendorong utama prestasi kerja (Syaipudin et al., 2024). Dengan pemanfaatan teknologi, manajemen dapat memantau kinerja karyawan secara real-time, memberikan pelatihan berbasis kebutuhan, dan merancang program pengembangan yang lebih efektif. Hal ini tidak hanya membantu karyawan meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga memberikan manfaat strategis bagi organisasi dalam jangka panjang.

Salah satu contoh implementasi hubungan ini dapat ditemukan dalam penerapan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Sebagai contoh, perusahaan teknologi seperti Google menginvestasikan dana besar dalam pelatihan berbasis teknologi untuk memastikan karyawannya selalu memiliki keterampilan terbaru (Rizki et al., 2021). Hasilnya, produktivitas karyawan meningkat, dan inovasi menjadi bagian integral dari budaya perusahaan. Contoh lainnya adalah penerapan manajemen berbasis penghargaan. Perusahaan seperti Starbucks dikenal dengan program insentif yang transparan dan adil. Manajemen

yang fokus pada penghargaan menciptakan motivasi yang tinggi di kalangan karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Selain itu, manajemen yang menerapkan strategi komunikasi yang efektif juga menunjukkan hubungan yang erat dengan prestasi kerja. Misalnya, perusahaan multinasional seperti Unilever memiliki kebijakan komunikasi yang terbuka, di mana manajer dan karyawan dapat berbagi umpan balik secara langsung. Hal ini menciptakan rasa kepercayaan dan keterlibatan, yang menjadi dasar bagi peningkatan prestasi kerja. Namun, jika manajemen dan prestasi kerja tidak memiliki hubungan yang selaras, dampaknya bisa sangat merugikan (Wartika, 2009). Karyawan dapat merasa terisolasi, kurang termotivasi, dan akhirnya menurunkan produktivitas. Hal ini juga dapat menciptakan tingkat turnover yang tinggi, di mana karyawan meninggalkan organisasi karena merasa tidak mendapat dukungan yang cukup untuk berkembang.

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu unit kerja strategis yang berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan daerah. Sebagai bagian dari struktur organisasi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, biro ini memiliki tanggung jawab yang luas dalam mengelola berbagai aspek administratif dan operasional yang mendukung kinerja pimpinan dan perangkat daerah lainnya. Perannya yang vital menjadikannya sebagai pusat koordinasi yang memastikan kelancaran jalannya administrasi pemerintahan (Wahyuni, 2012). Secara struktural, Biro Umum berada di bawah naungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Tugas utamanya mencakup pengelolaan urusan rumah tangga pemerintahan, pelayanan administrasi umum, pengelolaan aset, serta pelayanan protokol dan kehumasan. Dalam menjalankan tugas ini, Biro Umum berkolaborasi dengan berbagai instansi dan lembaga untuk memastikan bahwa setiap kebijakan daerah dapat diterapkan secara efisien dan efektif.

Salah satu fungsi utama dari Biro Umum adalah pengelolaan aset daerah. Aset-aset ini meliputi gedung, kendaraan dinas, dan perlengkapan lainnya yang digunakan untuk mendukung operasional pemerintahan. Dengan pengelolaan yang profesional, biro ini memastikan bahwa aset tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan masyarakat dan pemerintahan. Selain itu, biro ini juga bertanggung jawab dalam pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh pemerintah provinsi (Manurung et al., 2016). Selain pengelolaan aset, Biro Umum juga memiliki peran penting dalam urusan protokol dan kehumasan. Fungsi protokol mencakup penyelenggaraan acara resmi pemerintah, seperti pelantikan pejabat, kunjungan kerja pimpinan daerah, hingga kegiatan kenegaraan lainnya. Sementara itu, kehumasan berfokus pada penyampaian informasi kepada masyarakat dan media massa, guna memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Biro Umum juga berperan dalam mendukung efisiensi administrasi melalui penerapan teknologi informasi. Dengan semakin berkembangnya era digital, biro ini terus berupaya mengadopsi sistem informasi modern untuk mempermudah

pengelolaan dokumen, arsip, serta pelayanan administrasi lainnya. Hal ini sejalan dengan visi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara untuk menjadi pemerintah yang berbasis elektronik dan efisien (Sinulingga & Tarigan, 2023). Dalam konteks pelayanan kepada masyarakat, Biro Umum juga berperan sebagai penghubung antara pemerintah dengan publik. Melalui kegiatan kehumasan, biro ini berupaya menjalin komunikasi yang baik dengan masyarakat, memberikan informasi yang akurat, serta menampung aspirasi dan keluhan yang disampaikan oleh warga. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah.

Kinerja Biro Umum tidak lepas dari tantangan, terutama dalam menghadapi dinamika kebutuhan administrasi yang terus berkembang. Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa semua unit kerja dalam pemerintah provinsi dapat bekerja secara sinergis, terutama dalam hal koordinasi dan pengelolaan sumber daya. Selain itu, biro ini juga menghadapi tantangan dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas, terutama terkait pengelolaan aset dan keuangan daerah (Han, 2024). Namun, berbagai tantangan tersebut dijawab dengan komitmen Biro Umum untuk terus meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusianya. Pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu prioritas untuk memastikan bahwa setiap pegawai di biro ini memiliki kemampuan yang memadai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, penerapan sistem pengawasan internal yang ketat juga dilakukan untuk mencegah penyalahgunaan wewenang.

Biro Umum juga memainkan peran penting dalam mendukung program strategis Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Program-program ini mencakup berbagai sektor, seperti pembangunan infrastruktur, pelayanan kesehatan, pendidikan, dan pemberdayaan masyarakat. Dengan mendukung koordinasi dan administrasi yang baik, biro ini memastikan bahwa setiap program dapat berjalan sesuai rencana dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Sebagai bagian dari Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Biro Umum memiliki visi untuk menjadi unit kerja yang profesional, transparan, dan akuntabel. Dengan perannya yang strategis dan kontribusinya dalam mendukung pelaksanaan pemerintahan, biro ini menjadi salah satu pilar penting dalam mewujudkan Sumatera Utara yang lebih maju dan sejahtera.

Bentuk Penerapan Pengembangan Manajemen dan Pengaruhnya bagi Prestasi Kerja

Pengembangan manajemen merupakan salah satu upaya strategis yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) guna mencapai tujuan institusional. Dalam konteks Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara, pengembangan manajemen diimplementasikan melalui berbagai program seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), seminar, bimbingan teknis (bintek), dan program pengembangan SDM lainnya. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah kendala yang memengaruhi efektivitasnya dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai (Manurung et al., 2016). Pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk pengembangan manajemen yang paling umum diterapkan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai agar dapat menjalankan tugasnya

dengan lebih efisien (Purba et al., 2021). Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa jadwal diklat sering kali tidak sinkron dengan jadwal kerja pegawai, yang menyebabkan beban kerja mereka bertambah. Akibatnya, fokus pegawai terhadap tugas utama mereka menjadi terganggu, dan manfaat dari pelatihan tidak sepenuhnya dapat diinternalisasi.

Seminar dan bimbingan teknis juga menjadi bagian dari upaya pengembangan manajemen. Kedua program ini dirancang untuk memberikan wawasan baru dan pembaruan pengetahuan yang relevan dengan perkembangan tugas dan fungsi pegawai. Namun, kurangnya dukungan finansial dari instansi sering kali memaksa pegawai untuk menggunakan dana pribadi, yang dapat mengurangi motivasi mereka untuk berpartisipasi. Selain itu, kurangnya struktur yang jelas dalam pelaksanaan program ini menyebabkan hasil yang diperoleh tidak maksimal (Han, 2024). Meskipun demikian, pengembangan manajemen tetap memiliki potensi besar untuk meningkatkan prestasi kerja jika diterapkan secara efektif. Sebagai contoh, pegawai yang mengikuti program bimbingan teknis dengan baik cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap prosedur kerja, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Selain itu, program-program ini dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Pengaruh positif dari pengembangan manajemen terhadap prestasi kerja terlihat pada peningkatan keterampilan dan motivasi pegawai. Pegawai yang mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka lebih mampu menunjukkan performa yang baik, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas kerja. Namun, jika program pengembangan ini tidak terorganisir dengan baik, manfaatnya tidak akan terasa secara maksimal, bahkan bisa menimbulkan frustrasi di kalangan pegawai (Wahyuni, 2012). Sebagai dampak negatif, pengembangan manajemen yang kurang terstruktur dapat menciptakan konflik antara jadwal pelatihan dan pekerjaan utama. Hal ini berpotensi mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas, karena pegawai harus membagi fokus mereka antara menyelesaikan pekerjaan harian dan mengikuti pelatihan. Pada akhirnya, hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan memengaruhi prestasi secara keseluruhan.

Demi memastikan bahwa pengembangan manajemen benar-benar memberikan dampak positif, perlu ada langkah-langkah perbaikan dalam implementasinya. Pertama, program-program pengembangan harus dirancang dengan jadwal yang terintegrasi dengan baik, sehingga tidak mengganggu tugas utama pegawai. Kedua, dukungan finansial dan fasilitas yang memadai harus diberikan oleh instansi untuk memastikan partisipasi aktif pegawai tanpa beban tambahan (Sinulingga & Tarigan, 2023). Contoh konkret dari keberhasilan pengembangan manajemen dapat dilihat di instansi yang telah menerapkan rotasi pekerjaan sebagai bagian dari pelatihan internal. Rotasi ini memungkinkan pegawai untuk memahami berbagai aspek operasional organisasi, sehingga meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas mereka. Hasilnya, prestasi kerja pegawai di instansi tersebut meningkat signifikan karena mereka memiliki pemahaman yang komprehensif tentang tugas dan tanggung jawab mereka.

Sebaliknya, kurangnya hubungan yang sinergis antara pengembangan manajemen dan prestasi kerja dapat menyebabkan stagnasi. Pegawai yang tidak

mendapatkan pelatihan yang relevan akan kesulitan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pekerjaan, sehingga produktivitas mereka menurun. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan manajemen tidak hanya berpengaruh pada individu, tetapi juga pada budaya kerja di lingkungan organisasi (Manurung et al., 2016).

Ketika pegawai merasa didukung untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi lebih aktif dalam mencapai tujuan institusi. Oleh karena itu, penting bagi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara untuk memperbaiki sistem pengembangan manajemennya guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan memperbaiki bentuk penerapan pengembangan manajemen, organisasi dapat menciptakan fondasi yang kuat untuk peningkatan prestasi kerja pegawai. Langkah-langkah ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi efektivitas dan efisiensi organisasi dalam melayani masyarakat.

Hambatan dan Kendala

Pengembangan manajemen merupakan salah satu elemen penting dalam memastikan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Melalui pengembangan manajemen, organisasi berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelayanan publik. Namun, pelaksanaan pengembangan manajemen di instansi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala yang memengaruhi hasil yang diharapkan, khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja pegawai (Gunawan, 2020). Salah satu tantangan utama dalam pengembangan manajemen adalah kurangnya sosialisasi mengenai peraturan dan prosedur baru.

Pegawai sering kali tidak memiliki pemahaman yang memadai tentang kebijakan yang diterapkan, sehingga mereka merasa bingung dan tidak siap untuk mengikuti program-program pengembangan yang ada. Kondisi ini menghambat terciptanya pemahaman yang merata di kalangan pegawai, yang seharusnya menjadi dasar untuk meningkatkan kompetensi mereka. Tantangan lain yang dihadapi adalah keterbatasan kemampuan teknis pegawai, terutama dalam menguasai teknologi modern seperti komputer dan perangkat lunak pendukung kerja (Sulaiman, 2017). Padahal, penguasaan teknologi ini merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam era digital saat ini. Keterbatasan tersebut membuat pegawai kesulitan untuk memanfaatkan alat dan sistem baru yang diperkenalkan dalam pengembangan manajemen.

Pegawai non-ASN menghadapi tantangan tambahan berupa beban kerja yang semakin berat tanpa didukung oleh pelatihan yang memadai. Mereka sering kali merasa terbebani oleh tuntutan yang tidak diimbangi dengan penguatan kompetensi, sehingga menimbulkan stres dan menurunkan motivasi kerja. Hal ini tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja tim secara keseluruhan. Lambatnya proses administrasi juga menjadi salah satu kendala signifikan dalam pelaksanaan pengembangan manajemen. Banyak program yang mengalami keterlambatan karena birokrasi yang kompleks dan kurang efisien. Proses administrasi yang lambat ini tidak hanya

memperlambat implementasi program, tetapi juga menimbulkan frustrasi di kalangan pegawai yang seharusnya menjadi peserta program tersebut.

Pengurangan tunjangan tambahan pegawai (TTP) menjadi hambatan lain yang cukup serius. Pegawai yang sebelumnya termotivasi untuk mengikuti kegiatan pengembangan kini merasa kurang terdorong karena manfaat finansial yang mereka harapkan berkurang. Hal ini dapat mengurangi tingkat partisipasi pegawai dalam program-program pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dampak dari tantangan-tantangan ini terhadap prestasi kerja pegawai cukup signifikan. Kurangnya pelatihan teknis membuat pegawai tidak mampu bekerja secara optimal dalam tugas-tugas mereka (Nabilah & Canaldhy, 2018). Ketidakmampuan ini tidak hanya menurunkan efisiensi kerja individu, tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, ketidakpuasan pegawai terhadap sistem pengembangan manajemen dapat menurunkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Meski demikian, pengembangan manajemen tetap memiliki potensi besar untuk meningkatkan prestasi kerja jika kendala-kendala tersebut dapat diatasi. Salah satu solusi yang dapat diambil adalah meningkatkan frekuensi sosialisasi kebijakan dan prosedur pengembangan manajemen. Dengan pemahaman yang lebih baik, pegawai akan merasa lebih siap dan percaya diri untuk mengikuti program-program yang ada (Anisa, 2021). Selain itu, pelatihan teknis yang difokuskan pada penguasaan teknologi harus menjadi prioritas. Dengan menguasai teknologi, pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas mereka. Program pelatihan semacam ini juga harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat diakses oleh seluruh pegawai, termasuk non-ASN.

Proses administrasi yang lebih cepat dan sederhana juga perlu diterapkan untuk mempercepat implementasi program pengembangan. Dengan mengurangi birokrasi yang tidak perlu, organisasi dapat memastikan bahwa program-program pengembangan berjalan tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Dukungan finansial yang memadai juga harus diberikan untuk memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berpartisipasi (Anzaikhan, 2019). Dalam jangka panjang, pengembangan manajemen yang terstruktur dan sistematis dapat membawa dampak positif yang signifikan bagi prestasi kerja di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dengan mengatasi tantangan dan kendala yang ada, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan institusional secara keseluruhan.

Evaluasi dan Tindak Lanjut

Pengembangan manajemen di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan mendukung pencapaian kinerja organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, pengembangan manajemen yang efektif menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia mampu menghadapi tantangan

administratif dan operasional yang semakin kompleks. Namun, evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan ini menunjukkan adanya berbagai kendala yang memengaruhi efektivitasnya dan dampaknya terhadap prestasi kerja pegawai (Wahyuni, 2012). Evaluasi pertama berkaitan dengan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan seperti bimbingan teknis (bintek) dan pendidikan dan pelatihan (diklat). Meskipun program-program ini tersedia, implementasinya sering kali kurang terstruktur dan tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik pegawai. Banyak pegawai merasa bahwa jadwal program sering berbenturan dengan tanggung jawab kerja harian mereka, yang mengakibatkan efektivitas pelatihan menjadi berkurang. Selain itu, kurangnya komunikasi yang jelas mengenai tujuan program pengembangan membuat pegawai kesulitan mengaitkannya dengan perbaikan kinerja.

Evaluasi kedua terkait dengan dukungan insentif bagi pegawai yang mengikuti program pengembangan. Dalam banyak kasus, pegawai yang berpartisipasi dalam pelatihan menghadapi pengurangan tunjangan tambahan pegawai (TTP), yang seharusnya menjadi bentuk penghargaan atas upaya mereka. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai, sehingga mengurangi motivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam program pengembangan. Ketidacukupan dukungan finansial juga menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan (Martins & Sudarmo, 2023). Evaluasi ketiga berfokus pada proses administratif yang mengiringi pelaksanaan pengembangan manajemen. Proses yang lambat dan birokratis sering kali menjadi hambatan utama dalam menjalankan program pelatihan secara efektif. Pegawai yang membutuhkan bimbingan teknis atau pelatihan tambahan sering kali harus menunggu persetujuan yang terlalu lama, sehingga mengurangi efektivitas program dalam mendukung peningkatan kinerja.

Evaluasi keempat menyoroti peran pimpinan dalam mendukung pengembangan manajemen. Pimpinan memiliki peran sentral dalam memfasilitasi pelatihan, memberikan motivasi, dan memastikan bahwa pengembangan manajemen berjalan sesuai tujuan. Namun, dalam praktiknya, peran ini sering kali kurang optimal. Meskipun pimpinan memberikan izin bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan, mereka jarang terlibat secara aktif dalam memastikan pelaksanaan program berjalan lancar atau mengatasi hambatan yang muncul (Sinulingga & Tarigan, 2023). Pentingnya peran pimpinan tidak hanya terbatas pada memberikan persetujuan, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pimpinan perlu memastikan bahwa pelatihan yang diikuti pegawai relevan dengan tugas mereka dan memberikan dampak langsung terhadap kinerja. Selain itu, pemimpin yang proaktif dapat membantu mengurangi hambatan administratif dan memastikan bahwa insentif diberikan secara adil.

Dalam mengatasi kendala-kendala tersebut, diperlukan pendekatan yang lebih terstruktur dalam merancang program pengembangan manajemen. Misalnya, program harus dirancang dengan mempertimbangkan jadwal kerja pegawai, sehingga tidak mengganggu tanggung jawab harian mereka. Selain itu, tujuan program harus dikomunikasikan dengan jelas agar pegawai dapat memahami manfaat dari pelatihan yang mereka ikuti. Dukungan finansial juga perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa pegawai merasa dihargai atas upaya mereka dalam mengikuti program pengembangan. Insentif yang memadai, seperti

penambahan TTP atau subsidi untuk biaya pelatihan, dapat meningkatkan partisipasi dan motivasi pegawai. Dengan demikian, hasil dari program pengembangan akan lebih optimal.

Perbaikan proses administratif juga menjadi prioritas untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan pengembangan manajemen. Proses yang lebih cepat dan sederhana akan memastikan bahwa program dapat berjalan sesuai jadwal dan kebutuhan pegawai terpenuhi tepat waktu. Penggunaan teknologi dalam manajemen administrasi juga dapat membantu mengurangi hambatan birokrasi. Dalam jangka panjang, pengembangan manajemen yang efektif akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Nazwar, 2016). Dengan peran pimpinan yang lebih aktif dan dukungan organisasi yang memadai, pengembangan ini dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan kerja. Organisasi yang mampu mengatasi hambatan ini akan lebih efektif dalam mencapai tujuannya, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di Provinsi Sumatera Utara.

Kesimpulan

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara belum sepenuhnya optimal dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Meskipun program-program seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), bimbingan teknis, serta seminar telah direncanakan untuk mendukung pengembangan SDM, implementasinya sering kali tidak terorganisir dengan baik. Ketidaksesuaian antara jadwal pelaksanaan program dengan tugas harian pegawai menjadi salah satu kendala utama, yang menyebabkan rendahnya partisipasi pegawai. Selain itu, pengembangan SDM yang dilakukan sering kali tidak terarah sesuai kebutuhan spesifik organisasi dan pegawai, sehingga efektivitas program dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai menjadi terbatas.

Evaluasi terhadap pengembangan SDM di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara mengungkapkan adanya ketidaksesuaian antara pelaksanaan program dan kebutuhan pegawai. Program-program pengembangan sering kali kurang memperhatikan aspek komunikasi, kerja sama, dan keterampilan teknis yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, dukungan finansial untuk kegiatan pengembangan juga tergolong rendah, yang berdampak pada kualitas pelaksanaan program. Kondisi ini mengakibatkan prestasi kerja pegawai tidak meningkat secara signifikan, meskipun program yang dirancang memiliki potensi besar jika dijalankan dengan perencanaan yang lebih baik dan dukungan yang memadai.

Referensi

Anisa, C. A. (2021). Tingkat Manajemen Dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.712>

- Anzaikhan, M. (2019). Hakikat Administrasi Pemerintahan Islam. *Al-Ijtima`i: International Journal of Government and Social Science*, 5(1), 56–80.
<https://doi.org/10.22373/jai.v5i1.465>
- Atika, A. (2020). Analisis Penerapan Akuntansi Syariah Sistem Bagi Hasil Dalam Program Tabungan Bank Syariah Mandiri Cabang Medan. *At-Tawassuth;: Jurnal Ekonomi Islam*, 5(1), Article 1.
<https://doi.org/10.30829/ajei.v5i1.7920>
- Gunawan, H. (2020). Implementasi Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. *Massaro; Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/massaro.v2i2.955>
- Han, N. P. (2024). *Analisis Komunikasi Internal Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara* [Thesis, Universitas Sumatera Utara].
<https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/96092>
- Handayani, K. (2024). Implementasi Manajemen Modern Pada Organisasi. *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 3(2), Article 2.
- Handayani, S., & Yuhanda, R. (2020). Hubungan Motivasi dan Moral Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.36085/jam-ekis.v3i2.789>
- Haromain, H. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 1(2), Article 2.
<https://journal.um.ac.id/index.php/jph/article/view/4047/770>
- Iriani, I., Julkarnain, J., & Putra, M. D. J. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), Article 1.
<https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.169>
- Isnaeningsih, H. N., Fitriati, A., Pujiharto, P., & Astuti, H. J. (2021). The influence Quality of information, Sistem Quality and Service Quality on Satisfaction and User Performace. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), Article 2.
<https://doi.org/10.18196/mb.v12i2.11185>
- Kasey, R. E. (1997). Human Resource Management and the African American Worker: Research in Support of Proactive Affirmative Action Initiatives. *Journal of Black Studies*, 27(6), 751–767.
<https://www.jstor.org/stable/2784804>
- Manurung, A. G., Warjio, W., & Kariono, K. (2016). Penerapan Sistem Informasi Kearsipan Dalam Pelayanan Ketatausahaan Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 65–82.
<https://doi.org/10.31289/jap.v6i1.1060>
- Martins, P. N., & Sudarmo, S. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kota Dili. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*, 3(1), Article 1.
<https://doi.org/10.20961/wp.v3i1.75893>
- Nabilah, N., & Canalldhy, R. S. (2018). Efektivitas Fungsi Pengawasan Inspektorat terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2016). *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36982/jpg.v3i1.665>

- Nazwar, N. (2016). Konsep Ketuhanan (T'ien) dan Relevansinya dengan Pembentukan Etos Kerja dalam Ajaran Kong Hu Cu (Konfusius). *Intizar*, 22(2), Article 2. <https://doi.org/10.19109/intizar.v22i2.946>
- Nurbaiti, N., Asmuni, A., Soemitra, A., Imsar, I., & Aisyah, S. (2023). Behavior Analysis of MSMEs in Indonesia Using Fintech Lending: Comparative Study Between Sharia Fintech Lending and Conventional Fintech Lending. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(4), Article 4. <https://doi.org/10.29210/020232273>
- Parida, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Das Rent Abadi Karawang. *MSEJ; Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), Article 5. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.3315>
- Prastowo, P. D., Mandagi, C. K. F., & Kolibu, F. K. (2019). Hubungan Antara Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 8(6), Article 6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/25533>
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti, N. (2021). Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis dan Implementasinya. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v9i2.2103>
- Ritonga, E. Y. (2020). Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Dalam Organisasi. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.37064/ai.v7i1.7546>
- Rizal, S., & Ramly, A. T. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Meningkatkan Kinerja Karyawan Layanan Pengadaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i2.14271>
- Rizki, U. E., Marliyah, M., & Nurbaiti, N. (2021). Penerapan E-Commerce dalam Penguatan Daya Saing Usaha melalui Startup (Studi Kasus Perusahaan GPS Medan). *Studia Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.30821/se.v7i1.9997>
- Samsudin, A., Prabowo, B., Dwitama, I. K., Alexandre, G., Lutfiyah, N. D., & Hakim, Y. (2024). Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 2124–2131. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12714>
- Sinulingga, N. O., & Tarigan, A. A. (2023). Analisis Sistem Kearsipan Surat Masuk Dalam Pengelolaan Proposal Permohonan Bantuan Dana Masjid Di Kota Medan: Studi Kasus Biro Umum Kantor Gubernur Sumatera Utara. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.59061/masip.v1i4.484>
- Sulaiman, S. (2017). Pendidikan Madrasah Era Digital. *Al-Makrifat: Jurnal Kajian Islam*, 2(1), Article 1. <https://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/makrifat/article/view/3019>

- Sumpena, S., & Arif, S. (2021). Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bank XYZ dengan Human Resource Scorecard. *Jurnal Teknik Industri*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.35968/jtin.v4i1.828>
- Syaipudin, L., Akhyak, A., & Aziz, A. (2024). Madrasah Relevance Management Efforts and the Digital Era (Study at MI Miftahul Ulum Banggle 02 Kanigoro Blitar and MI Al Muhajirin II Latukan Karanggeneng Lamongan). *International Journal of Management Science*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.59535/ijms.v2i1.215>
- Wahyuni, E. S. (2012). *Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara* [Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/7792>
- Wartika, A. (2009). Hubungan Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1674>
- Yafiz, M. (2008). Saham dan Pasar Modal Syariah: Konsep, Sejarah dan Perkembangannya. *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 32(2), Article 2. <https://doi.org/10.30821/miqot.v32i2.175>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2), Article 2. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i2.1153>