



## STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PUD PASAR KOTA MEDAN

Wan Dian Safina<sup>1</sup>, Khairnur Rahmah Diah Daulay<sup>2</sup>, Ayu Indira Lestari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim  
Nusantara Al-Washliyah Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

Email: [1wandiansafina@umnaw.ac.id](mailto:1wandiansafina@umnaw.ac.id), [2kdiyahdaulay@gmail.com](mailto:2kdiyahdaulay@gmail.com),  
[3ayuindira732@gmail.com](mailto:3ayuindira732@gmail.com)

**ABSTRAK.** Penelitian ini merupakan studi literatur yang bertujuan untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kota Medan berdasarkan temuan-temuan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya. Dalam konteks pengelolaan pasar tradisional, pengembangan SDM menjadi aspek penting untuk meningkatkan efisiensi pelayanan, profesionalisme pegawai, dan daya saing organisasi. Kajian ini mengidentifikasi beberapa strategi yang relevan, seperti pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi berbasis teknologi, manajemen kinerja, serta pembentukan budaya kerja kolaboratif. Berdasarkan hasil analisis literatur, pengembangan SDM yang efektif membutuhkan dukungan kebijakan internal yang kuat, kepemimpinan yang visioner, serta alokasi sumber daya yang memadai. Studi ini menyimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM di PD Pasar Kota Medan perlu diarahkan pada peningkatan kapabilitas individu dan organisasi secara berkelanjutan melalui pendekatan yang sistematis dan adaptif terhadap perubahan lingkungan.

**Kata Kunci :** *studi literatur, pengembangan SDM, PD Pasar, strategi organisasi, pasar tradisional, Kota Medan*

**ABSTRACT.** *This study conducts a literature review to examine strategies for human resource development (HRD) within the Regional Market Company (PD Pasar) of Medan City, drawing upon theoretical frameworks and previous research findings. In the context of managing traditional markets, HRD is a critical component in enhancing service efficiency, employee professionalism, and organizational competitiveness. The review identifies several strategic approaches, including continuous training, technology-driven competency development, performance management, and the cultivation of a collaborative work culture. The analysis highlights that effective HRD requires strong internal policy support, visionary leadership, and adequate resource allocation. It concludes that sustainable HRD in PD Pasar Medan should focus on strengthening individual and organizational capabilities through systematic and adaptive strategies aligned with a dynamic external environment.*

**Keywords :** *literature review, human resource development, PD Pasar, organizational strategy, traditional markets, Medan City*

## PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kota Medan merupakan salah satu badan usaha milik daerah (BUMD) yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan pasar tradisional serta penyediaan layanan publik di sektor perdagangan. Dalam menghadapi tantangan globalisasi, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang efisien dan profesional, PD Pasar dituntut untuk melakukan penguatan internal, khususnya dalam aspek sumber daya manusia (SDM).

SDM yang kompeten dan adaptif menjadi kunci utama dalam mendukung transformasi organisasi menuju pelayanan yang lebih modern dan responsif. Namun, pengelolaan SDM di lingkungan pemerintahan daerah, termasuk BUMD seperti PD Pasar, masih menghadapi berbagai kendala seperti keterbatasan anggaran, sistem rekrutmen yang belum berbasis kompetensi, serta minimnya pelatihan berkelanjutan (Felia Putri & Nurlaila, 2022).

Seiring dengan hal tersebut, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan studi literatur guna mengkaji berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu mengenai strategi pengembangan SDM yang efektif dalam konteks organisasi publik. Fokus kajian diarahkan pada identifikasi strategi yang dapat diterapkan oleh PD Pasar Kota Medan, termasuk pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, penggunaan teknologi informasi, serta penguatan budaya.

Dengan memahami berbagai pendekatan pengembangan SDM dari studi sebelumnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran teoritis yang komprehensif dan menjadi dasar rekomendasi bagi pengambil kebijakan di PD Pasar Kota Medan dalam merancang strategi SDM yang berkelanjutan dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan publik (Sucitra et al., 2024).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh instansi pemerintah dan badan usaha milik daerah (BUMD) di era reformasi birokrasi dan transformasi digital.

SDM tidak hanya dipandang sebagai aset organisasi, tetapi juga sebagai motor penggerak utama dalam mencapai tujuan institusional dan pelayanan publik yang efektif. Dalam konteks ini, PD Pasar Kota Medan sebagai BUMD yang bertanggung jawab atas pengelolaan pasar tradisional, memerlukan strategi pengembangan SDM yang tepat, terstruktur, dan berkelanjutan.

Pasar tradisional memiliki peran penting dalam perekonomian lokal dan menjadi pusat aktivitas masyarakat. Namun, pengelolaan pasar yang masih bersifat konvensional dan minim inovasi menimbulkan berbagai persoalan, mulai dari rendahnya kualitas layanan hingga keterbatasan daya saing dengan pasar modern. Salah satu penyebab utama kondisi ini adalah lemahnya kapasitas SDM yang mengelola pasar, baik dari sisi keterampilan teknis, manajerial, maupun sikap profesional.

Pengembangan SDM dalam lembaga publik seperti PD Pasar Kota Medan memerlukan pendekatan yang holistik, yang mencakup pelatihan dan pengembangan kompetensi, sistem penilaian kinerja yang objektif, penguatan budaya kerja, serta pemanfaatan teknologi informasi. Selain itu, kepemimpinan organisasi dan dukungan

© 2025 STIE TDN. All rights reserved. Corresponding Author : **Wan Dian Safina**

kebijakan juga menjadi faktor kunci dalam mengakselerasi perubahan perilaku dan peningkatan kapabilitas aparatur (Winanda et al., 2024)

Berbagai penelitian dan teori menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan organisasi yang adaptif, dan memperkuat kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji strategi-strategi pengembangan SDM berdasarkan studi literatur yang relevan agar dapat memberikan dasar konseptual dalam menyusun kebijakan dan program yang aplikatif di PD Pasar Kota Medan (Tradisional, 2024).

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Pengembangan SDM adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu dan kelompok dalam suatu organisasi agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2021), pengembangan SDM mencakup pelatihan, pendidikan, rotasi jabatan, serta peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilakukan secara sistematis. Dalam organisasi sektor publik seperti PD Pasar, pengembangan SDM juga erat kaitannya dengan peningkatan integritas, akuntabilitas, dan kemampuan pelayanan kepada masyarakat (Kumala, 2022).

### **Strategi Pengembangan SDM**

Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa strategi pengembangan SDM harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik tenaga kerja. Strategi ini mencakup identifikasi kompetensi inti, perencanaan karir, pelatihan berbasis kompetensi, serta penilaian dan pengelolaan kinerja. Dalam konteks BUMD, strategi ini juga melibatkan optimalisasi struktur organisasi, pemberdayaan pegawai, serta penciptaan budaya kerja yang produktif dan kolaboratif.

### **Tantangan Pengembangan SDM di Lembaga Publik**

Menurut Ramadhani & Siregar (2021), tantangan utama dalam pengembangan SDM di lembaga publik seperti PD Pasar adalah kurangnya sistem merit, minimnya pelatihan berkelanjutan, serta terbatasnya anggaran pengembangan kapasitas. Di sisi lain, struktur birokrasi yang kaku seringkali menjadi penghambat inovasi dan inisiatif individu.

### **Pengelolaan Pasar Tradisional dan Peran SDM**

Sari & Zainuddin (2023) menekankan bahwa keberhasilan pengelolaan pasar tradisional sangat bergantung pada kapasitas SDM yang mengelolanya. Pelatihan teknis dan administratif, penguatan sistem pelayanan berbasis digital, serta peningkatan etika pelayanan menjadi langkah penting dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap pasar tradisional yang dikelola pemerintah.

## **Pemanfaatan Teknologi dalam Pengembangan SDM**

Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengembangan SDM memungkinkan terciptanya sistem manajemen SDM yang lebih transparan, efisien, dan terukur. Purwanto et al. (2022) menyatakan bahwa teknologi dapat digunakan untuk sistem pelatihan daring, pemantauan kinerja, serta perencanaan kebutuhan SDM secara dinamis, yang sangat relevan untuk diterapkan di institusi seperti PD Pasar.

## **Dampak Transformasi Digital dan Revolusi Industri 4.0**

Era digital dan revolusi industri 4.0 menuntut kemampuan SDM yang adaptif dan menguasai teknologi. (Kreatif, 2020) menekankan perlunya pengembangan kompetensi digital, kemampuan analitik, serta kolaborasi berbasis teknologi dalam strategi SDM. Santosa (2021) menambahkan bahwa penggunaan e-learning dan sistem manajemen SDM digital mempercepat proses pembelajaran dan memperluas akses pelatihan, terutama di organisasi dengan keterbatasan sumber daya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (library research). Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama penelitian adalah untuk mengkaji dan menganalisis teori-teori serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam konteks organisasi publik seperti PD Pasar Kota Medan.

Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh melalui penelusuran jurnal ilmiah, buku teks, artikel akademik, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir (2020–2024). Data dikumpulkan melalui platform daring seperti Google Scholar, ResearchGate, ScienceDirect, serta portal jurnal nasional seperti Garuda dan Neliti.

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Setiap literatur dianalisis berdasarkan tema-tema kunci, seperti pelatihan SDM, manajemen kinerja, budaya organisasi, serta pemanfaatan teknologi dalam pengembangan SDM. Hasil analisis kemudian diklasifikasikan, dibandingkan, dan disintesis untuk menghasilkan kesimpulan teoritis yang komprehensif dan relevan dengan permasalahan pengembangan SDM di PD Pasar Kota Medan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah ketergantungan pada sumber sekunder sehingga temuan tidak bersifat empiris langsung di lapangan. Namun demikian, pendekatan ini tetap valid dalam memberikan dasar teoritis yang kuat untuk perumusan strategi pengembangan SDM yang tepat di lingkungan PD Pasar Kota Medan.

## **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di kantor pusat dan beberapa unit kerja PUD Pasar Kota Medan selama periode Maret–Mei 2025.

### **Dampak Strategi Terhadap Kinerja Pegawai**

Meskipun terbatas, strategi yang diterapkan memberikan dampak positif, seperti:

1. Peningkatan pemahaman pegawai terhadap tugas operasional.
2. Terjalannya kerja sama yang lebih baik antarpegawai.
3. Meningkatnya tanggung jawab dan kemandirian kerja, terutama di unit-unit pasar yang aktif menjalankan pembinaan internal.

### **Analisis Kritis**

Jika dibandingkan dengan teori pengembangan SDM modern (Mokobombang & Natsir, 2024), strategi di PUD Pasar Kota Medan masih berada pada tahap awal. Belum ada integrasi antara pengembangan SDM dengan sistem penilaian kinerja, pengembangan karir dan kompetensi digital. Oleh karena itu, perlu adanya pembaruan strategi, misalnya dengan menyusun roadmap SDM dan menetapkan indikator kompetensi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Strategi pengembangan SDM di PUD Pasar Kota Medan saat ini masih bersifat informal. Beberapa strategi yang diterapkan antara lain pelatihan internal berskala kecil, pembinaan langsung oleh atasan, dan rotasi kerja antarunit. Strategi ini memiliki dampak positif dalam hal peningkatan keterampilan dasar, pembentukan kerja sama tim, dan pemahaman terhadap tugas. Selain itu, kegiatan mentoring oleh pegawai senior juga memberikan kontribusi dalam proses transfer pengetahuan dan pembentukan etika kerja.

Namun, pengembangan SDM belum terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja maupun sistem promosi jabatan. Tantangan utama yang dihadapi mencakup keterbatasan anggaran, belum adanya modul pelatihan resmi, serta rendahnya adopsi teknologi dalam pengelolaan SDM. Dibandingkan dengan teori manajemen SDM kontemporer, strategi yang diterapkan masih konvensional dan belum berbasis kompetensi. Ketiadaan peta kompetensi menyebabkan pengembangan SDM cenderung tidak terarah dan tidak mendukung karier pegawai secara optimal.

Temuan lain menunjukkan bahwa belum ada indikator kinerja SDM yang digunakan sebagai dasar evaluasi efektivitas strategi pengembangan yang dijalankan. Sementara itu, persepsi pegawai terhadap pengembangan yang diterima bervariasi, tergantung pada unit kerja dan kepemimpinan masing-masing kepala pasar. Ini menunjukkan perlunya standardisasi dalam pengelolaan SDM agar pencapaian target organisasi dapat dilakukan secara merata.

### **Analisis Kritis**

Jika dibandingkan dengan teori pengembangan SDM modern (Mokobombang & Natsir, 2024), strategi di PUD Pasar Kota Medan masih berada pada tahap awal. Belum ada integrasi antara pengembangan SDM dengan sistem penilaian kinerja, pengembangan karir dan kompetensi digital. Oleh karena itu, perlu adanya pembaruan strategi, misalnya dengan menyusun roadmap SDM, menetapkan indikator kompetensi, dan mengadopsi pendekatan digital.

Strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh PUD Pasar Kota Medan, meskipun telah menunjukkan inisiatif dalam pelatihan dan pembinaan internal, masih memiliki beberapa kelemahan struktural yang berdampak pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pendekatan yang digunakan cenderung bersifat top-down dan tidak berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan (Training Needs Analysis) yang sistematis. Hal ini menyebabkan kesenjangan antara pelatihan yang diberikan dan kebutuhan kompetensi nyata di lapangan.

Dari perspektif teori manajemen SDM kontemporer, strategi pengembangan SDM seharusnya bersifat dinamis, berbasis kompetensi, dan berorientasi pada hasil (output-based). Namun, dalam kasus PUD Pasar Kota Medan, belum ditemukan adanya sistem penilaian kinerja yang terintegrasi dengan sistem pelatihan dan promosi. Akibatnya, program pelatihan yang ada belum mampu memotivasi peningkatan kinerja secara signifikan karena tidak memberikan dampak terhadap jenjang karier atau insentif pegawai.

Selain itu, penggunaan teknologi informasi dalam pengembangan SDM masih minim. Di era digital, pemanfaatan Learning Management System (LMS), platform e-learning, atau sistem database kompetensi merupakan kebutuhan mendasar agar organisasi dapat mengelola pembelajaran secara efisien dan berkelanjutan. Kurangnya investasi di sektor ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM belum menjadi prioritas strategis dalam kebijakan manajemen PUD Pasar Kota Medan.

Dari sisi budaya organisasi, terdapat kecenderungan resistensi terhadap perubahan, terutama di tingkat pelaksana pasar. Hal ini memperlihatkan bahwa pengembangan SDM tidak cukup hanya pada aspek teknis, namun juga perlu menyentuh aspek budaya kerja dan perubahan mindset pegawai.

Dalam konteks sektor publik dan BUMD, penting bagi PUD Pasar Kota Medan untuk beralih dari pendekatan administratif ke pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM. Hal ini selaras dengan pendapat Ulrich (2020) yang menekankan peran SDM sebagai mitra strategis yang berkontribusi terhadap pencapaian visi organisasi.

Dengan demikian, strategi pengembangan SDM di PUD Pasar Kota Medan masih memerlukan restrukturisasi secara menyeluruh, baik dari sisi kebijakan, teknologi, budaya organisasi, maupun sistem evaluasi kinerja. Keterlibatan pimpinan dalam membangun komitmen terhadap pengembangan SDM menjadi faktor kunci dalam mewujudkan transformasi ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di PUD Pasar Kota Medan masih berada pada tahap dasar dan belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem manajemen strategis perusahaan. Meskipun telah dilakukan beberapa inisiatif pelatihan dan pembinaan bagi pegawai, strategi yang diterapkan belum didasarkan pada analisis kebutuhan kompetensi yang mendalam dan tidak dilengkapi dengan sistem evaluasi kinerja yang kuat.

Pelatihan yang dilakukan cenderung bersifat insidental, belum memiliki perencanaan jangka panjang, serta kurang melibatkan teknologi informasi yang memadai. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik pengembangan SDM dengan prinsip-prinsip manajemen SDM modern yang menekankan pada pendekatan berbasis kompetensi, penggunaan teknologi digital, dan keterkaitan antara pelatihan dengan sistem karier dan penghargaan.

Selain itu, resistensi terhadap perubahan dan minimnya pembinaan nilai-nilai budaya kerja profesional menjadi hambatan tersendiri dalam proses transformasi organisasi. Diperlukan peran aktif dari pimpinan dan manajerial SDM untuk membangun komitmen bersama serta menanamkan pentingnya pengembangan SDM sebagai aset strategis bagi keberlanjutan kinerja PUD Pasar Kota Medan.

Untuk itu, disarankan agar PUD Pasar Kota Medan segera menyusun roadmap pengembangan SDM yang terstruktur, berbasis data, dan berkelanjutan. Penguatan kapasitas SDM bukan hanya pada aspek teknis, tetapi juga harus menyentuh aspek manajerial, etika kerja, dan adaptasi teknologi. Tanpa perubahan yang mendasar dan berkelanjutan dalam strategi SDM, upaya peningkatan pelayanan publik yang optimal akan sulit dicapai secara menyeluruh.

Selanjutnya, dari perspektif budaya organisasi, ditemukan adanya tantangan dalam hal perubahan pola pikir pegawai. Masih terdapat resistensi terhadap inovasi dan teknologi, terutama di kalangan pegawai lapangan. Rendahnya kesadaran akan pentingnya pengembangan diri menjadi hambatan tersendiri bagi efektivitas pelatihan yang telah diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM tidak cukup hanya pada aspek teknis, tetapi juga perlu menyasar pada pembentukan sikap dan nilai kerja yang lebih adaptif, terbuka, dan profesional.

Penelitian ini juga menemukan bahwa peran pimpinan sangat menentukan dalam keberhasilan strategi pengembangan SDM. Komitmen manajemen tertinggi dalam mendukung kegiatan pelatihan, menyediakan anggaran, dan menjadi role model dalam pengembangan kapasitas sangat penting agar strategi tersebut dapat berjalan konsisten dan berkelanjutan. Dalam hal ini, masih diperlukan peningkatan dukungan struktural dan kebijakan yang lebih berpihak pada penguatan SDM sebagai aset strategis organisasi.

Dari hasil temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM di PUD Pasar Kota Medan masih berada pada tahap awal, dan memerlukan pembenahan yang menyeluruh agar dapat menjadi motor penggerak peningkatan kinerja institusi secara keseluruhan. Dibutuhkan strategi pengembangan SDM yang holistik, meliputi: (1) pemetaan kebutuhan kompetensi yang sistematis, (2) integrasi pelatihan dengan penilaian kinerja, (3) pengembangan metode pelatihan yang adaptif dan berbasis teknologi, serta (4) pembentukan budaya kerja yang mendukung perubahan dan inovasi.

Jika pengembangan SDM dikelola secara profesional dan berorientasi pada kebutuhan jangka panjang, maka PUD Pasar Kota Medan dapat meningkatkan kapasitas organisasi secara menyeluruh, memperbaiki kualitas pelayanan publik, serta memperkuat daya saing sebagai badan usaha milik daerah (BUMD) yang kompeten dan responsif terhadap dinamika zaman.

© 2025 STIE TDN. All rights reserved. Corresponding Author : **Wan Dian Safina**

**DAFTAR PUSTAKA**

- Felia Putri, D., & Nurlaila, N. (2022). Analisis Sistem Pencatatan Manual Laporan Keuangan Terhadap Kinerja Akuntan Di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(6), 763–770. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i6.90>
- Kreatif, D. A. N. (2020). *Pelatihan Usaha Quilling Paper Bagi Guru Dalam*. 5.
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Sucitra, I. D., Pratiknjo, M. H., & Kawung, E. J. (2024). GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 10(3), 67–68.
- Tradisional, P. P. (2024). *Butarbutar*, 2 Mohammad Ridwan. 17(2), 537–545.
- Winanda, R., Anwar, Y., Manajemen, P. S., Sosial, F. I., Pembangunan, U., & Budi, P. (2024). *Volume 5 , Number 2 October 2024*. 5(2).