

Membangun SDM Unggul: Inovasi, Sinergi, dan Transformasi Pembangunan Kota Tebing Tinggi

Riko Fridolend Sianturi¹, Lamtiur Lidia Gultom^{2*}, Efri Elsridayani Purba³,
Ayu Teresia Hutauruk⁴, Mei Veronika Sri Endang Siagian⁵

^{1,4,5} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas,
Medan, Indonesia

^{2,3*} Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas,
Medan, Indonesia

Email: ¹riko.sianturi@ust.ac.id

Corresponding Author Nama Penulis : Riko Fridolend Sianturi

Email: riko.sianturi@ust.ac.id

Abstrak

Kajian ini membahas strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul melalui pendekatan inovasi, sinergi lintas sektor, dan transformasi digital dalam mendukung percepatan pembangunan di Kota Tebing Tinggi. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis efektivitas penerapan manajemen talenta dan integrasi ekosistem digital dalam meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik. Metode yang digunakan yaitu observasi dan wawancara dengan teknik analisa data kualitatif deskriptif. Berdasarkan hasil observasi dan evaluasi, ditemukan bahwa peningkatan kapasitas SDM yang berfokus pada kolaborasi dan literasi teknologi terbukti krusial. Melalui program inovasi dan sinergi kebijakan, aparatur pemerintahan mendapatkan pengetahuan serta keterampilan baru yang berorientasi pada standar global, sehingga program pembangunan kota yang dihasilkan menjadi lebih adaptif, efisien, dan tepat sasaran.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Transformasi Digital, Kinerja Pegawai, Sinergi Pembangunan

Abstract

This study examines strategies for developing superior human resources (HR) through innovation, cross-sector synergy, and digital transformation to accelerate development in Tebing Tinggi City. The research aims to analyze the effectiveness of implementing talent management and digital ecosystems in enhancing employee performance and the quality of public services. The study employs observation and interviews, utilizing a descriptive qualitative data analysis technique. Observations and evaluations reveal that enhancing HR capacity—with a focus on collaboration and technological literacy—is crucial. Through innovation programs and policy synergy, government personnel acquire new knowledge and skills aligned with global standards, resulting in city development programs that are more adaptive, efficient, and targeted.

Keywords: Talent Management, Digital Transformation, Employee Performance, Development Synergy.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan motor penggerak utama dalam melaksanakan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional demi terwujudnya tujuan pembangunan nasional maupun daerah. Dalam era globalisasi saat ini, pemerintah

Kota Tebing Tinggi memiliki tantangan untuk terus berinovasi dalam mengelola dinamika sosial dan ekonomi masyarakatnya. Kunci utama untuk menjawab tantangan tersebut terletak pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau aparatur sipil negara yang bertugas. Agar tata kelola pemerintahan dapat berjalan secara optimal, diperlukan langkah-langkah strategis untuk membangun SDM unggul yang tidak hanya memiliki kedisiplinan tinggi, tetapi juga kemampuan dalam merespons perubahan ekosistem tata kerja yang semakin berbasis teknologi.

CAPAIAN PEMBANGUNAN MANUSIA INDONESIA



Gambar 1 Capaian Pembangunan Manusia Indonesia

Perjalanan Pembangunan Kualitas Hidup Manusia Indonesia menceritakan sebuah perjalanan positif mengenai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Indonesia, sebuah indeks komposit yang menjadi tolak ukur keberhasilan pembangunan kualitas hidup masyarakatnya. Sejak tahun 2020, catatan kualitas hidup masyarakat Indonesia menunjukkan tren peningkatan yang sangat konsisten. Beranjak dari angka 72,81 pada masa awal periode tersebut (2020), grafik pencapaian terus bergerak stabil merangkak naik—menyentuh 73,16 pada 2021, lalu 73,77 pada 2022, hingga mencapai 74,39 pada 2023 dan 75,02 pada 2024. Puncaknya tergambar jelas pada tahun 2025, di mana IPM Indonesia berhasil menorehkan angka 75,90. Angka ini mencerminkan sebuah lompatan sebesar 0,88 poin dari tahun sebelumnya. Keberhasilan menembus angka tersebut sekaligus mengukuhkan capaian pembangunan kualitas hidup manusia Indonesia ke dalam status kategori "Tinggi".

Prestasi yang dicapai pada tahun 2025 ini bukanlah sebuah kebetulan, melainkan hasil dari dorongan kemajuan pada seluruh indikator penyusunnya. Dari dimensi kesehatan, masyarakat Indonesia kini memiliki jaminan kualitas hidup yang lebih baik dengan proyeksi Umur Harapan Hidup saat Lahir mencapai 74,47 tahun. Kemajuan ini juga sejalan dengan dimensi pendidikan sebagai gerbang pengetahuan, di mana Rata-rata Lama Sekolah penduduk Indonesia tercatat di angka 9,07 tahun, diiringi dengan proyeksi Harapan Lama Sekolah yang menyentuh 13,30 tahun. Tidak hanya sehat dan teredukasi, standar kelayakan hidup masyarakat secara ekonomi juga ikut terangkat, dibuktikan dengan capaian Pengeluaran Riil per Kapita per Tahun yang mencapai Rp12.802.000. Secara keseluruhan, narasi yang dibangun dari data infografis ini menegaskan bahwa pembangunan manusia di Indonesia sedang berada di jalur yang sangat tepat, di mana kesejahteraan di sektor kesehatan, pendidikan, dan ekonomi terus bertumbuh secara harmoni.

Pembentukan SDM yang unggul ini sangat bergantung pada manajemen talenta yang efektif serta sinergi antarlembaga pemerintahan. Dengan

mengintegrasikan sistem pembelajaran yang adaptif dan transformasi tata kelola digital, instansi diharapkan mampu mempercepat proses pengambilan keputusan dan meminimalisir kendala-kendala administratif. Peningkatan kinerja pegawai tidak lagi hanya diukur dari penyelesaian tugas rutin, melainkan dari seberapa besar inovasi dan sinergi yang mereka hasilkan untuk mendorong pemerataan pembangunan ekonomi, infrastruktur, maupun tata ruang di Kota Tebing Tinggi. Oleh karena itu, penguatan literasi kinerja dan kolaborasi menjadi urgensi yang harus segera diimplementasikan untuk mencapai visi transformasi pembangunan daerah yang holistik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif guna mendapatkan analisis dan pemahaman yang mendalam secara komprehensif. Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam (in-depth interview) secara semi-terstruktur kepada aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi, khususnya pada instansi-instansi pelaksana pelayanan publik utama, sejumlah kepala dinas, serta pemangku kepentingan terkait. Pendekatan ini bertujuan untuk menggali pemahaman yang lebih kaya dan naturalistik mengenai bagaimana inovasi, dinamika sinergi lintas lembaga, implementasi manajemen talenta, dan penerapan praktik tata kelola aparatur yang adaptif terhadap perubahan ekosistem digital memengaruhi kinerja pegawai. Data kualitatif yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif analitis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menghasilkan gambaran fenomena yang utuh di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara geografis, Kota Tebing Tinggi berada di wilayah dataran rendah Pulau Sumatera. Kota ini merupakan sebuah enclave (wilayah kantong) yang seluruh perbatasannya—baik di sebelah utara, selatan, timur, maupun barat—dikelilingi secara langsung oleh wilayah Kabupaten Serdang Bedagai. Kota ini berjarak sekitar 80 kilometer dari ibu kota provinsi, Kota Medan. Kota Tebing Tinggi memiliki luasan daratan yang relatif kecil dan padat, yakni hanya sekitar 38,44 km². Secara administratif, wilayah kota ini terbagi menjadi 5 wilayah tingkat kecamatan (yaitu Kecamatan Padang Hulu, Padang Hilir, Rambutan, Tebing Tinggi Kota, dan Bajenis) yang membawahi total 35 kelurahan.

Bentang alam kota ini sebagian besar berupa dataran rendah yang datar hingga sedikit bergelombang, dengan ketinggian rata-rata berada pada kisaran 26 hingga 34 meter di atas permukaan laut. Wilayah kota dilintasi oleh beberapa aliran sungai, di mana sungai yang paling besar dan berperan penting dalam sejarah terbentuknya kota adalah Sungai Padang dan Sungai Bahilang. Tebing Tinggi memiliki iklim tropis dengan kelembapan udara yang cukup tinggi (berkisar antara 80–90%) dan curah hujan rata-rata mencapai 1.217 mm per tahun. Berdasarkan estimasi kependudukan pertengahan tahun 2024, populasi Kota Tebing Tinggi mencapai lebih dari 182.000 jiwa. Dengan luas lahan yang terbatas, tingkat kepadatan penduduk kota ini tergolong tinggi, yakni mencapai sekitar 4.700 jiwa/km². Penduduk Kota Tebing Tinggi sangat majemuk, terdiri atas ragam etnis seperti Jawa, Batak, Melayu, Minangkabau, Tionghoa, dan Nias. Mayoritas penduduk memeluk agama Islam (sekitar 80%), diikuti oleh Kristen, Buddha, dan Hindu. Keragaman ini membentuk tatanan masyarakat sosial yang sangat toleran.

Keterbatasan luas lahan untuk pertanian atau pertambangan skala besar, struktur perekonomian Tebing Tinggi sangat didominasi oleh sektor Jasa dan Perdagangan (lebih dari 75%), disusul oleh sektor industri pengolahan/manufaktur

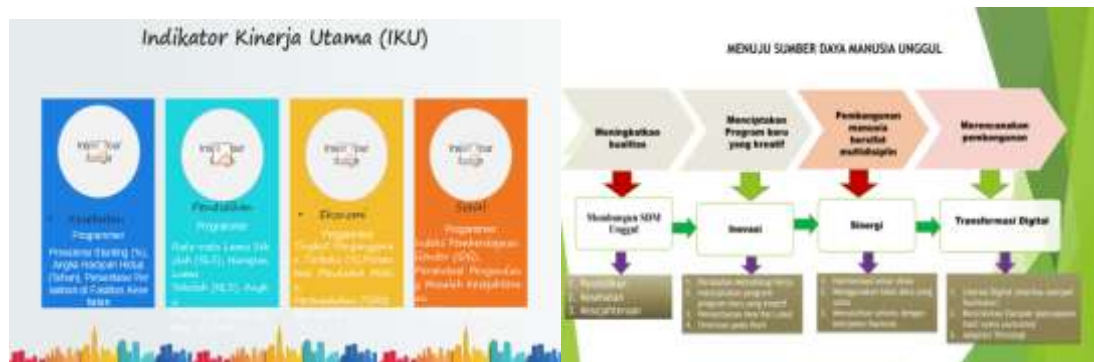
berskala menengah ke bawah. Posisinya persis berada di persimpangan strategis Jalan Lintas Sumatera (menghubungkan rute lintas timur menuju Kabupaten Asahan/Tanjung Balai, dan rute pedalaman menuju Pematang Siantar/Kawasan Danau Toba). Hal ini menjadikan sektor akomodasi, logistik, jasa transportasi, dan rumah makan berkembang sangat pesat.

Dalam hal potensi ekonomi kreatif dan kuliner, Tebing Tinggi sangat terkenal akan makanan khasnya, yaitu lemay. Oleh karena itu, kota ini melekat kuat di benak masyarakat Sumatera Utara dengan julukan "Kota Lemay". Infrastruktur pendukung modern seperti kehadiran ruas Jalan Tol Trans-Sumatera (MKTT - Medan-Kualanamu-Tebing Tinggi) saat ini semakin memperkuat posisi Kota Tebing Tinggi sebagai simpul penghubung lalu lintas barang maupun manusia yang vital di pantai timur Sumatera Utara.



Gambar 2 Kota Tebing Tinggi

Praktik pengelolaan aparatur yang mengadaptasi prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia strategis bertaraf global terbukti mampu mempercepat proses penyesuaian pegawai terhadap standar kerja yang baru. Pengujian hipotesis mengonfirmasi bahwa pegawai yang difasilitasi dalam ekosistem kerja digital terintegrasi mampu menyelesaikan proses administratif dan pengambilan keputusan dengan lebih efisien dan akurat.



Gambar 3 Menuju Sumber daya Manusia Unggul

peta jalan menuju sumber daya manusia unggul. gambar 3 mengilustrasikan sebuah peta jalan strategis bertajuk "Menuju Sumber Daya Manusia Unggul". Peta jalan ini terdiri dari empat tahapan utama yang saling berkesinambungan, bergerak dari pilar fundamental hingga adaptasi teknologi modern. Berikut adalah penjabaran dari masing-masing tahapan tersebut:

- a. Langkah Pertama: Peningkatan Kualitas melalui Pembangunan SDM Unggul Tahap awal ini didorong oleh visi untuk "Meningkatkan kualitas", yang bermuara pada fokus utama yaitu "Membangun SDM Unggul". Untuk mewujudkan pilar ini, terdapat tiga elemen dasar yang menjadi prioritas pembangunan, yakni sektor Pendidikan, Kesehatan, dan Kesejahteraan.
- b. Langkah Kedua: Kreasi melalui Inovasi Tahap selanjutnya digerakkan oleh semangat untuk "Menciptakan Program baru yang kreatif", yang melahirkan pilar "Inovasi". Implementasi inovasi dalam tahap ini menuntut empat pendekatan, yaitu melakukan Perubahan Metodologi Kerja, secara aktif menciptakan program-program baru yang kreatif, mengintegrasikan Pemanfaatan Kearifan Lokal dalam setiap kebijakan, serta memastikan setiap tindakan memiliki Orientasi pada Hasil.
- c. Langkah Ketiga: Pendekatan Multidisiplin melalui Sinergi Tahap ketiga berlandaskan pada kesadaran bahwa "Pembangunan manusia bersifat multidisiplin", sehingga membutuhkan "Sinergi" yang kuat. Sinergi ini diwujudkan melalui tiga tindakan konkret: membangun Harmonisasi antar dinas, Menggunakan basis data yang sama agar terintegrasi, serta Memastikan bahwa seluruh program di daerah berjalan selaras dengan kebijakan Nasional.
- d. Langkah Keempat: Perencanaan Masa Depan melalui Transformasi Digital Tahap terakhir berangkat dari urgensi dalam "Merencanakan pembangunan", yang kini bertumpu sepenuhnya pada "Transformasi Digital". Transformasi ini mensyaratkan tiga komponen krusial, yaitu peningkatan Literasi Digital (di mana posisi pemangku otoritas bergeser peran menjadi fasilitator), sistem kerja yang Berorientasi Dampak demi mencapai hasil nyata (*outcome*), dan percepatan dalam Adaptasi Teknologi.

Secara keseluruhan, gambar ini menarasikan bahwa pencapaian Sumber Daya Manusia yang unggul tidak bisa dilakukan secara parsial, melainkan membutuhkan integrasi yang utuh antara pemenuhan hak dasar (pendidikan, kesehatan, kesejahteraan), inovasi metode kerja, sinergitas lintas instansi, dan kemampuan beradaptasi di era digital.

Lebih lanjut, temuan dari wawancara kualitatif menyoroti krusialnya kepemimpinan yang berwawasan luas dan kolaboratif dalam meruntuhkan ego sektoral antar-instansi di Kota Tebing Tinggi. Sinergi ini tercermin dalam perumusan kebijakan daerah yang lebih terpadu, berorientasi pada keberlanjutan, dan inklusif. Transformasi digital tidak sekadar mengubah alur kerja manual menjadi otomatis, melainkan secara fundamental membentuk pola pikir pegawai untuk bertindak sebagai fasilitator pelayanan publik yang proaktif. Peningkatan literasi teknologi pada pegawai secara langsung berimplikasi pada lahirnya inovasi-inovasi pelayanan publik di tingkat kelurahan hingga dinas-dinas kota, membuktikan bahwa pendekatan SDM yang berpusat pada talenta (*talent-centric*) efektif dalam mengakselerasi pembangunan daerah.

Rapat Koordinasi Pembangunan Manusia, Sekda Tebing Tinggi Tekankan Sinergi Dan Penguatan Sdm

Sekretaris Daerah Kota (Sekdako) Tebing Tinggi, Erwin Suheri Damanik resmi membuka Rapat Koordinasi (Rakor) Rencana Pembangunan Manusia yang digelar di Aula Bappeda, Jalan Delima, Selasa (28/4). Dalam arahannya, Sekda menegaskan pentingnya sinergi lintas sektor dalam mendukung pembangunan manusia di Kota

Tebing Tinggi. Ia menyampaikan bahwa kegiatan ini menjadi langkah awal untuk menyatukan persepsi antara pemerintah daerah, perangkat daerah (OPD), serta pihak terkait lainnya dalam merumuskan kebijakan yang tepat sasaran. Menurut Sekda, pembangunan manusia tidak hanya berfokus pada program semata, namun juga harus diiringi dengan pengelolaan anggaran yang efektif dan akuntabel. Sekda menyoroti masih adanya potensi ketidaksesuaian antara program prioritas, seperti penanggulangan kemiskinan, dengan realisasi belanja di lapangan. “Ke depan, kita harus memastikan setiap program benar-benar berdampak langsung kepada masyarakat. Tidak boleh lagi ada kegiatan yang tidak relevan dengan tujuan utama pembangunan,” tegasnya.

Sekda juga mengingatkan seluruh OPD untuk meningkatkan pengawasan terhadap penggunaan anggaran, terutama menjelang pemeriksaan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Ia menekankan pentingnya transparansi, efisiensi, serta pengendalian terhadap potensi konflik kepentingan dalam pelaksanaan program. Selain itu, Sekda juga menyoroti pentingnya pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung kinerja pemerintah, termasuk dalam pengelolaan informasi publik dan media sosial. Menurutnya, citra pemerintah daerah harus dibangun melalui komunikasi yang efektif dan responsif terhadap masyarakat. Sementara itu, narasumber Dr. Riko Fridolend Sianturi dalam pemaparannya menjelaskan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menjadi indikator utama dalam menilai kualitas hidup masyarakat. Ia menyebutkan bahwa peningkatan IPM harus dilakukan melalui penguatan sektor pendidikan, kesehatan, dan ekonomi.

“Pembangunan SDM unggul harus dimulai dari peningkatan kualitas pendidikan, akses kesehatan, serta kesejahteraan ekonomi masyarakat. Selain itu, inovasi dan pemanfaatan teknologi juga menjadi kunci,” jelasnya. Ia juga menekankan pentingnya sinergi antar instansi dalam menghindari tumpang tindih program serta memastikan efisiensi anggaran. Penggunaan basis data yang sama dan selaras dengan kebijakan nasional menjadi hal yang krusial dalam perencanaan pembangunan. Narasumber lainnya, Ratama Saragih, menyoroti aspek pengelolaan keuangan dan pengadaan barang/jasa. Ia mengingatkan adanya titik rawan penyimpangan yang harus diwaspadai oleh para pejabat pelaksana kegiatan. “Setiap tahapan pengadaan harus dilakukan secara transparan dan sesuai regulasi. Hindari konflik kepentingan dan potensi kebocoran anggaran yang dapat berujung pada permasalahan hukum,” ujarnya.

Sementara itu, Dr. Willy Cahyadi memaparkan pentingnya strategi komunikasi publik berbasis digital dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat. Ia menilai bahwa media sosial dapat menjadi sarana efektif untuk membangun citra positif instansi pemerintah, khususnya dalam pelayanan publik.

“Komunikasi yang cepat, informatif, dan responsif akan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Pemerintah harus mampu hadir di tengah masyarakat melalui platform digital,” katanya. Dalam kesempatan tersebut, turut disampaikan pemaparan terkait kondisi keuangan dan program pensiun karyawan oleh Riva Hadilah Hakim Nasution, yang menjelaskan perkembangan kerja sama serta kondisi dana yang dikelola.

Rakor ini diharapkan dapat menghasilkan langkah konkret dalam meningkatkan kualitas pembangunan manusia di Kota Tebing Tinggi melalui sinergi, inovasi, serta penguatan tata kelola pemerintahan yang baik. Turut hadir dalam kegiatan tersebut Direktur PDAM Tirta Bulian Roy Abdul Rahman, Kabag Ekosda Safaruddin, para staf PDAM, serta perwakilan OPD se-Kota Tebing Tinggi.



Gambar 3 Kegiatan dalam Rapat Koordinasi

Pembahasan

Berdasarkan hasil penggalan data melalui observasi dan pendalaman kualitatif terkait upaya membangun Sumber Daya Manusia (SDM) unggul di Kota Tebing Tinggi, penelitian ini menemukan beberapa aspek krusial yang meliputi implementasi inovasi, transformasi pelayanan, analisis kesiapan aparatur, serta strategi sinergitas lintas sektor.

1. Indikator dan Fokus Substansi Pembangunan Manusia Pembangunan SDM di Kota Tebing Tinggi diukur menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang berfungsi sebagai alat navigasi agar setiap anggaran berdampak nyata terhadap kesejahteraan masyarakat. IKU ini disusun berdasarkan kriteria SMART (jelas, dapat diukur, realistis, sesuai tujuan pembangunan, dan memiliki target waktu yang jelas). Fokus substansi pembangunan manusia di Kota Tebing Tinggi mencakup empat pilar utama:

- a. Pendidikan: Diarahkan pada peningkatan aksesibilitas, mutu, serta penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja lokal.
- b. Kesehatan: Difokuskan pada penurunan angka *stunting*, penguatan peran Puskesmas, dan optimalisasi jaminan kesehatan masyarakat.
- c. Kemiskinan: Mengutamakan sinkronisasi data pensasaran percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem agar penyaluran bantuan sosial lebih tepat sasaran.
- d. Ketenagakerjaan: Berfokus pada pengembangan keahlian atau *skill* melalui pelatihan vokasi guna mengurangi angka pengangguran terbuka.

2. Transformasi Pelayanan dan Integrasi Ekosistem Digital Pemerintah Kota Tebing Tinggi berkomitmen untuk mentransformasi pelayanannya agar lebih responsif dan efisien. Langkah strategis yang ditemukan di lapangan meliputi:

- a. Digitalisasi layanan guna mempercepat proses, mengurangi antrean birokrasi, dan meningkatkan aksesibilitas publik.
- b. Transformasi pendidikan dan literasi digital melalui pelatihan kompetensi digital bagi tenaga pendidik serta penyediaan beasiswa strategis.
- c. Integrasi sektor kesehatan dengan mendigitalisasi data secara sinergis antara Puskesmas dan RSUD guna mendeteksi dini masalah gizi dan *stunting*.
- d. Pemberdayaan ekonomi kreatif dan UMKM melalui inkubasi bisnis lokal serta penerapan kurikulum bermuatan kearifan lokal guna membentuk karakter generasi muda.

3. Analisis Kesiapan dan Tantangan Aparatur Sipil Negara (ASN) Keberhasilan perencanaan pembangunan di Kota Tebing Tinggi sangat bergantung pada eksekusi

ASN, di mana tantangan utama sering kali bukan pada aspek anggaran, melainkan pada manajerial dan adaptasi. Pemetaan kesiapan pegawai menghasilkan temuan sebagai berikut:

- a. Kekuatan: Secara administratif, pegawai sudah cukup siap karena memahami alur birokrasi dan mekanisme mekanisme rapat secara baik.
- b. Kelemahan: Kompetensi adaptasi teknologi masih dalam proses penyesuaian, terlihat dari adanya kesenjangan kompetensi digital antara kelompok pegawai muda yang adaptif dengan kelompok pegawai tradisional yang masih memerlukan pendampingan.
- c. Peluang: Terdapat dorongan terhadap transparansi data kinerja, meskipun hal ini menuntut upaya ekstra akibat resistensi pegawai dalam menampilkan data kinerja yang kurang memuaskan.
- d. Ancaman dan Tantangan: Kendala terbesar adalah mentalitas budaya kerja, ego sektoral berupa fragmentasi program antar dinas, serta resistensi terhadap perubahan karena pegawai masih nyaman dengan metode konvensional. Selain itu, inkonsistensi data lapangan antar instansi sering membuat perencanaan pembangunan menjadi tidak valid dan tidak tepat sasaran.

4. Strategi Penanganan dan Penguatan Sinergitas Sektoral

Untuk mengatasi berbagai tantangan pegawai dan memastikan terciptanya sinergitas yang terintegrasi (menghindari tumpang tindih program dan efisiensi anggaran), diterapkan beberapa strategi utama:

- a. Penerapan Sistem Merit: Memberikan apresiasi (penghargaan) bagi pegawai yang berhasil menciptakan inovasi program, serta menjatuhkan sanksi bagi mereka yang gagal mencapai target kinerja. Keadilan profesional juga ditegakkan dengan memastikan promosi penugasan didasarkan pada kompetensi teknis, bukan subjektivitas.
- b. Pelatihan Berkelanjutan: Tidak hanya memberikan penguatan dari sisi kemampuan teknis, tetapi juga membekali pegawai dengan *soft skills* seperti kepemimpinan dan manajemen konflik.
- c. Optimalisasi Satu Data: Mewajibkan seluruh instansi menggunakan basis data terintegrasi yang sama untuk meminimalkan kesalahan perencanaan, serta mengharmonisasikan data sektoral (seperti data kemiskinan di Dinas Sosial, Bappeda, dan BPS).
- d. Mendorong Budaya Kinerja: Mendorong pergeseran paradigma kerja pegawai dari sekadar menghabiskan anggaran secara administratif menuju pencapaian hasil nyata (*outcome*) yang berdampak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa upaya membangun SDM unggul di lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi memerlukan pendekatan komprehensif yang memadukan inovasi, sinergi lintas sektor, dan transformasi teknologi. Analisis model struktural membuktikan bahwa integrasi ekosistem digital beserta manajemen talenta yang terarah secara signifikan mampu mendorong kinerja aparatur negara. Keberhasilan transformasi pembangunan di Kota Tebing Tinggi sangat bergantung pada kesiapan pegawai dalam mengadopsi budaya kerja baru yang lebih transparan, responsif, dan berorientasi pada kualitas pelayanan publik yang paripurna.

Kota Tebing Tinggi adalah contoh klasik dari sebuah kota yang berhasil mengubah kelemahannya (keterbatasan lahan dan wilayah yang sempit) menjadi kekuatan utama (pusat transit, jasa, dan perdagangan). Keberlanjutan ekonomi kota ini ke depannya akan sangat bergantung pada seberapa baik pemerintah daerah

memelihara infrastruktur jalan, mengelola tata ruang yang padat, dan memberdayakan masyarakatnya untuk terus berinovasi di sektor ekonomi kreatif dan pelayanan jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Sianturi, Riko Fridolend. 2024. *Membangun SDM Unggul: Inovasi, Sinergi, Dan Transformasi Pembangunan Kota Tebing Tinggi*. Working paper. Medan: Faculty of Economics and Business, Catholic University of Saint Thomas.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Snell, S. A., & Morris, S. S. (2019). *Managing Human Resources* (18th ed.). Cengage Learning.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business Press.
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The New Science of Human Capital*. Harvard Business School Press. (Sangat relevan untuk pergeseran paradigma ke arah *outcome* dan sinergi).
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Thite, M. (2022). *e-HRM: Digital Approaches, Directions & Applications*. Routledge. (Referensi yang kuat untuk membedah transformasi pelayanan publik dan literasi digital aparatur).
- Vaiman, V., Haslberger, A., & Vance, C. M. (2015). Recognizing the important role of self-initiated expatriates in effective global talent management. *Human Resource Management Review*, 25(3), 280-286. (Dapat diadaptasi konsepnya untuk melihat bagaimana retensi dan manajemen talenta berdampak pada kinerja di lingkungan organisasi yang dinamis).