



## Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pos Kota Gunungsitoli

Tio Putri Marlina Lase<sup>1</sup>, Palindungan Lahagu<sup>2</sup>, Fatosola Hulu<sup>3</sup>, Idarni Harefa<sup>4</sup>

Fakultas Ekonomi  
Universitas Nias

E-mail: [tioputrilase@gmail.com](mailto:tioputrilase@gmail.com)<sup>1</sup>, [lindunglahagu25@gmail.com](mailto:lindunglahagu25@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[fatosohulu@gmail.com](mailto:fatosohulu@gmail.com)<sup>3</sup>, [idarniharefa@gmail.com](mailto:idarniharefa@gmail.com)<sup>4</sup>

**Abstract.** *In the era of globalization and digitalization, organizations are required to have an effective human resource management (HR) strategy to face the challenges of increasingly fierce competition. This research aims to analyze HR planning at the Gunungsitoli City Post Office in order to improve the quality and effectiveness of public services. With a qualitative descriptive approach, data is collected through observation, interviews and documentation. The research results show that the Gunungsitoli City Post Office is facing a mismatch between workforce needs and the availability of competent employees, especially in dealing with developments in digital services and customer demands. Human resource planning that is not yet optimal has an impact on service quality and operational efficiency. Therefore, strategic and comprehensive HR planning is needed to support the long-term success of the organization.*

**Keywords:** *HR planning, Post Office, public services, organizational strategy, performance effectiveness.*

**Abstrak.** Dalam era globalisasi dan digitalisasi, organisasi dituntut untuk memiliki strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif guna menghadapi tantangan persaingan yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan SDM di Kantor Pos Kota Gunungsitoli dalam rangka meningkatkan kualitas dan efektivitas layanan publik. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kantor Pos Kota Gunungsitoli menghadapi ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan karyawan yang kompeten, terutama dalam menghadapi perkembangan layanan digital dan tuntutan pelanggan. Perencanaan SDM yang belum optimal berdampak pada kualitas pelayanan dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, dibutuhkan perencanaan SDM yang strategis dan komprehensif untuk menunjang keberhasilan jangka panjang organisasi.

**Kata Kunci:** Perencanaan SDM, Kantor Pos, layanan publik, strategi organisasi, efektivitas kinerja.

### LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, persaingan di antara perusahaan menjadi sangat kompetitif, mendorong perusahaan untuk merumuskan strategi yang efektif guna mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, berbagai aspek harus diperbaiki. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk mengelola sistemnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar jalannya tujuan organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Kebutuhan akan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif semakin mendesak. Perkembangan teknologi dan informasi yang pesat serta dinamika pasar yang terus berubah, menuntut organisasi untuk memiliki SDM yang adaptif dan kompeten. SDM bukan lagi dianggap sebagai aset yang bersifat statis, tetapi sebagai elemen dinamis yang berperan krusial dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan SDM menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tidak hanya sesuai dengan kebutuhan saat ini, tetapi juga mampu menghadapi tantangan di masa depan.

Perencanaan SDM yang komprehensif tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas dan pengembangan keterampilan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, memiliki SDM yang berkualitas tinggi dan terus berkembang adalah kunci keberhasilan. Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan kompetensi, penyusunan program pelatihan, serta pengelolaan karier yang terstruktur, sehingga SDM dapat berkontribusi maksimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Menurut Dessler (2019), perencanaan SDM adalah proses yang sistematis dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja organisasi, baik dari segi jumlah maupun kualitas, untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat pada waktu yang tepat. Hal ini mencakup penilaian terhadap kekuatan dan kelemahan tenaga kerja yang ada serta perencanaan untuk memenuhi kebutuhan masa depan melalui rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan.

Di sektor layanan publik seperti Kantor Pos, perencanaan SDM menjadi lebih kompleks karena harus mempertimbangkan berbagai faktor eksternal dan internal. Roberson dan Williamson (2020) menyatakan bahwa perencanaan SDM di sektor publik harus lebih responsif terhadap perubahan kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi informasi, dan kebutuhan pelanggan yang terus berkembang. Kantor Pos, sebagai salah satu penyedia layanan publik yang vital, harus memastikan bahwa tenaga kerjanya memiliki kompetensi yang relevan dan siap menghadapi tuntutan baru.

Menurut Handayani, 2023 "Perencanaan merupakan suatu kegiatan yang sistematis yang meliputi pengumpulan informasi, analisis data, dan pengambilan keputusan untuk menentukan langkah-langkah terbaik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan." Menurut Santoso, 2023 "Perencanaan adalah proses pemikiran dan pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan tujuan masa depan dan mengidentifikasi tindakan yang akan diambil untuk

mencapainya. Ini melibatkan penilaian sumber daya, identifikasi risiko, dan pengembangan strategi untuk mengatasi tantangan."

Perekrutan sumber daya manusia adalah tugas pokok yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi, dengan tujuan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai untuk mengisi berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang tepat. Semua langkah ini dilakukan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan serta yang akan ditetapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu asset yang dimiliki oleh perusahaan dalam menjalankan operasionalnya dan sangat berperan penting dalam mencapai tujuan usahanya. Pada era yang modern ini, perkembangan perusahaan semakin pesat, maka dari itu SDM semakin dibutuhkan oleh perusahaan baik itu perusahaan yang berorientasi profit maupun perusahaan yang non profit termasuk lembaga keuangan.

Menurut Sulistyowati (2021) SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Salah satu cara dalam mencari sumber daya yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Berbicara mengenai sistem rekrutmen sangat menarik untuk dicermati. Kita tahu dan menyadari bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik calon pelamar untuk diperkejakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi.

Menurut Erly Suandy (2021) berpendapat bahwa pengertian perencanaan adalah sebuah proses dalam menentukan tujuan organisasi dan juga menyajikannya secara lebih jelas dengan berbagai strategi, taktik, dan operasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan utama organisasi secara keseluruhan. Sehingga Perencanaan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek penting bagi organisasi, termasuk Kantor Pos Kota Gunungsitoli. Keberhasilan jangka panjang organisasi sangat bergantung pada keberadaan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam konteks rekrutmen SDM secara umum, hal ini merujuk pada proses strategis yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik, memilih, dan menempatkan individu yang memiliki

kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Siagian (2017: 102), rekrutmen adalah proses pencarian, penemuan, dan penarikan calon karyawan yang sesuai dengan motivasi, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk posisi yang kosong di perusahaan. Rekrutmen juga merupakan keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang melibatkan penentuan jumlah karyawan yang dibutuhkan, waktu perekrutan, serta kriteria yang diperlukan untuk mengisi jabatan kosong, baik melalui sumber eksternal maupun internal perusahaan.

Diar Gustiara (2014) “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Relationship Officer pada PT. Bank Himpunan Saudara kantor cabang Bogor”. Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Departemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bank Himpunan Saudara Tbk didasarkan atas perencanaan terhadap perkiraan kebutuhan karyawan. Proses ini dimulai dari proses perencanaan kebutuhan karyawan tersebut sampai dengan proses penempatannya. Alternatif yang dapat dipilih pada perumusan model rekrutmen dan seleksi karyawan staf relationship officer adalah penentuan sumber SDM penentuan metode seleksi, serta penentuan metode rekrutmen. Perencanaan rekrutmen adalah suatu proses yang sistematis dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja, menarik calon karyawan yang potensial, dan memilih individu yang paling sesuai untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup analisis kebutuhan, penetapan kriteria seleksi, serta strategi untuk menarik dan menilai kandidat. Perencanaan rekrutmen yang efektif memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat dalam jumlah dan kualitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategisnya.

Kantor Pos Gunungsitoli, sebagai salah satu cabang dari PT Pos Indonesia, memainkan peran penting dalam menyediakan layanan pos dan logistik di wilayah Gunungsitoli, yang terletak di Pulau Nias. Sebagai lembaga yang berfungsi sebagai jembatan komunikasi dan distribusi barang serta layanan, Kantor Pos Gunungsitoli bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal pengiriman surat, paket, serta layanan

keuangan seperti pengiriman uang dan pembayaran tagihan. Dengan pertumbuhan populasi dan perkembangan ekonomi yang pesat di daerah ini, permintaan terhadap layanan pos semakin meningkat. Hal ini menuntut Kantor Pos Gunungsitoli untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan agar dapat memenuhi ekspektasi pelanggan dan bersaing dengan penyedia layanan lainnya. Dalam hal ini perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci untuk mencapai

tujuan tersebut. Perencanaan SDM yang efektif memungkinkan Kantor Pos Gunungsitoli untuk memanager dan mengalokasikan tenaga kerja secara optimal, memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang memiliki keterampilan dan kualifikasi yang sesuai. Ini mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta penilaian kinerja untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan adanya perencanaan SDM yang baik, Kantor Pos Gunungsitoli dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam organisasi, mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, serta mempersiapkan strategi untuk menghadapi tantangan di masa depan. Selain itu, perencanaan SDM yang matang juga mendukung pencapaian tujuan strategis, seperti peningkatan pelayanan pelanggan dan efisiensi operasional, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang Kantor Pos Gunungsitoli.

Berdasarkan hasil observasi awal bahwa permasalahan pada kantor Pos Kota Gunungsitoli dimana, kurangnya penyesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dengan ketersediaan karyawan yang kompeten. Dalam beberapa bulan terakhir, terjadi peningkatan beban kerja akibat perkembangan layanan digital dan tuntutan pelanggan yang semakin tinggi di Kantor Pos Gunungsitoli. Namun, perencanaan SDM yang ada belum mampu mengantisipasi kebutuhan ini secara efektif, sehingga terjadi kekurangan staf di beberapa bagian penting di bagian Receptionis dan Bagian Penanganan Penisun. Hal ini mengakibatkan kualitas pelayanan menurun dan proses operasional sering kali terhambat.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fondasi penting dalam pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2021:92), perencanaan SDM adalah proses sistematis yang dirancang untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja dalam jumlah dan jenis yang tepat pada waktu yang tepat guna mencapai tujuan strategis melalui identifikasi kebutuhan karyawan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan. Robinson dan Judge (2022:105) menjelaskan bahwa perencanaan SDM adalah pendekatan terstruktur untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja masa depan dengan mengintegrasikan informasi internal dan eksternal.

Sims (2023:101) menekankan sifat dinamis perencanaan SDM yang melibatkan prediksi kebutuhan berdasarkan tren pasar dan perubahan lingkungan bisnis. Pendapat serupa juga disampaikan oleh Hodgetts dan Luthans (2022:114), yang menyebutkan bahwa perencanaan SDM

harus mampu merespons perubahan eksternal secara berkesinambungan. Snape dan Redman (2021:82) menggarisbawahi pentingnya keterpaduan antara faktor internal dan eksternal dalam merancang sistem SDM strategis. Kreitner dan Kinicki (2024:120) menyatakan bahwa proses perencanaan melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan serta strategi retensi dan pengembangan.

## 2. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tujuan utama perencanaan sumber daya manusia adalah memastikan kecukupan kuantitas dan kualitas tenaga kerja sesuai kebutuhan strategis organisasi. Robinson dan Judge (2021) menyatakan bahwa perencanaan SDM penting untuk mencocokkan kebutuhan tenaga kerja dengan tujuan organisasi, terutama dalam konteks jangka panjang. Menurut Armstrong dan Taylor (2023), perencanaan ini juga bertujuan mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja guna menghindari kelebihan atau kekurangan yang dapat menurunkan efisiensi.

Dessler (2022) menggarisbawahi bahwa peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan adalah bagian penting dari perencanaan SDM. Selain itu, menurut Sims (2022), proses ini juga berfungsi sebagai mekanisme adaptif terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis dan teknologi. Hodgetts dan Luthans (2023) menekankan bahwa perencanaan yang memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan akan meningkatkan kepuasan dan retensi.

## 3. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses perencanaan SDM mencakup sejumlah tahapan strategis. Pertama, dilakukan analisis kebutuhan tenaga kerja melalui evaluasi beban kerja dan identifikasi posisi, sebagaimana dijelaskan oleh Dessler (2022). Selanjutnya, Armstrong dan Taylor (2023) menegaskan pentingnya peramalan kebutuhan SDM, baik dari segi jumlah maupun jenis keterampilan. Proses ini dilanjutkan dengan perencanaan rekrutmen dan seleksi, dengan penekanan pada efektivitas strategi pencarian dan pemilihan kandidat (Robinson & Judge, 2021).

Langkah berikutnya adalah pengembangan dan pelatihan karyawan. Noe (2022) menyatakan bahwa program pelatihan perlu dirancang agar karyawan siap menghadapi perubahan dan tantangan pekerjaan. Snape dan Redman (2021) juga mengingatkan pentingnya evaluasi kinerja berkala sebagai dasar untuk penyesuaian strategi SDM.

## 4. Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Fungsi utama dari perencanaan SDM meliputi penilaian kebutuhan tenaga kerja, pengembangan strategi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta

perencanaan karier dan penggantian. Mathis dan Jackson (2022) menekankan pentingnya fungsi penilaian kebutuhan untuk mendukung keberlangsungan operasional. Gatewood dan Feild (2023) menjelaskan bahwa strategi rekrutmen harus mampu menjangkau kandidat berkualitas dengan efisien.

#### 5. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Armstrong (2018:91) mengidentifikasi sejumlah manfaat dari perencanaan SDM. Pertama, perencanaan yang baik meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui pengelolaan jumlah tenaga kerja yang tepat. Kedua, strategi ini membantu mengendalikan biaya tenaga kerja, termasuk alokasi gaji dan tunjangan. Ketiga, organisasi dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui proses seleksi dan pelatihan yang tepat.

#### 6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Saputra, Soleh, dan Gayatri (2020), faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, sosial-budaya, hukum, dan perkembangan teknologi dapat mempengaruhi efektivitas perencanaan SDM. Akilah et al. (2019) menambahkan bahwa faktor angkatan kerja, termasuk ketersediaan, masa pensiun, dan pemutusan hubungan kerja, juga harus diperhitungkan. Faktor organisasi lainnya mencakup jumlah tenaga kerja, kualifikasi, serta minat dan potensi karyawan. Rachmawati (2020) menekankan bahwa lingkungan internal seperti struktur organisasi dan perencanaan jangka panjang juga turut berpengaruh.

#### 7. Komponen dan Sistem Perencanaan SDM

Mathis dan Jackson (2022) mengemukakan bahwa sistem perencanaan SDM terdiri atas beberapa komponen kunci, yaitu analisis kebutuhan tenaga kerja, perencanaan ketenagakerjaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta manajemen karier. Komponen ini saling berkaitan dan mendukung satu sama lain untuk menciptakan sistem manajemen SDM yang adaptif dan strategis.

#### 8. Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Mustaqim dan Fauzi (2022) menyebutkan bahwa indikator utama perencanaan SDM mencakup perekrutan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian. Proses perekrutan memastikan ketersediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan. Pengembangan dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai fenomena yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Penelitian deskriptif kualitatif tidak bertujuan untuk menguji hipotesis, melainkan untuk memahami secara mendalam makna, proses, dan dinamika sosial yang terjadi di lingkungan objek penelitian. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengeksplorasi perspektif subjek secara naturalistik dan menangkap konteks sosial budaya di mana suatu peristiwa berlangsung, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh dan kontekstual terhadap permasalahan yang diangkat.

Menurut Soekanto (2020:75), penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara sistematis, metodologis, dan konsisten guna mengungkapkan suatu kebenaran melalui proses analisis dan konstruksi yang terukur. Dalam konteks ini, pendekatan kualitatif dipahami sebagai metode penelitian yang bersifat deskriptif dengan penekanan pada analisis mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Penelitian kualitatif tidak semata-mata berfokus pada hasil atau output, melainkan lebih menitikberatkan pada proses, makna, dan pemahaman subjektif dari para partisipan.

## **HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi perencanaan sumber daya manusia di Kantor Pos Kota Gunungsitoli dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara mendalam kepada enam informan kunci yang memiliki posisi strategis, antara lain Executive Manager dan para Supervisor dari berbagai unit operasional. Temuan yang diperoleh kemudian dikategorikan berdasarkan lima indikator utama perencanaan SDM, yaitu: perekrutan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian. Masing-masing indikator dianalisis secara tematik untuk memahami bagaimana perencanaan SDM diterapkan secara faktual di lapangan, serta tantangan yang dihadapi dalam konteks pelayanan publik modern dan transformasi organisasi.

Pada aspek perekrutan, diketahui bahwa Kantor Pos Kota Gunungsitoli menerapkan prosedur rekrutmen yang mengikuti standar nasional PT Pos Indonesia. Proses tersebut dimulai dari pengumuman lowongan pekerjaan melalui kanal resmi, dilanjutkan dengan seleksi

administrasi, tes tertulis, wawancara, tes kesehatan, dan tahapan kontraktual. Mekanisme ini dirancang agar proses rekrutmen berlangsung secara objektif, akuntabel, dan berbasis meritokrasi. Strategi perekrutan yang diterapkan menekankan pada prinsip keterbukaan dan transparansi, termasuk penggunaan sistem skoring, pelibatan panel seleksi dari berbagai divisi, serta pengawasan internal melalui audit. Meskipun demikian, proses perekrutan dihadapkan pada tantangan signifikan berupa ketimpangan antara kebutuhan kompetensi SDM dengan ketersediaan tenaga kerja yang memenuhi standar, terutama di wilayah lokal seperti Gunungsitoli. Perkembangan teknologi yang pesat di sektor jasa logistik dan transformasi digital belum sepenuhnya diimbangi dengan kesiapan tenaga kerja lokal, sehingga berdampak pada kualitas SDM yang tersedia.

Lebih lanjut, kekurangan tenaga kerja pada posisi strategis seperti resepsionis dan bagian pengelolaan pensiun berdampak langsung terhadap efektivitas pelayanan dan operasional. Dampak yang ditimbulkan antara lain adalah meningkatnya beban kerja, risiko menurunnya kualitas pelayanan publik, dan potensi melemahnya reputasi institusi di mata pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM memerlukan perencanaan jangka panjang yang adaptif dan antisipatif terhadap dinamika kebutuhan organisasi.

Pada indikator pengembangan, ditemukan bahwa Kantor Pos Kota Gunungsitoli telah menjalankan sejumlah program pengembangan kapasitas SDM secara sistematis. Program tersebut meliputi pelatihan teknis dan operasional, pengembangan karier, pelatihan berbasis teknologi informasi, serta pelatihan kepemimpinan dan manajerial. Pendekatan coaching dan mentoring juga digunakan untuk membina karyawan potensial dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kesiapan menghadapi tantangan kerja. Selain itu, organisasi mengadopsi sistem pembelajaran mandiri berbasis teknologi untuk memperluas akses pelatihan tanpa bergantung pada metode konvensional. Inisiatif ini sejalan dengan visi modernisasi kelembagaan yang menuntut tenaga kerja adaptif, kreatif, dan produktif.

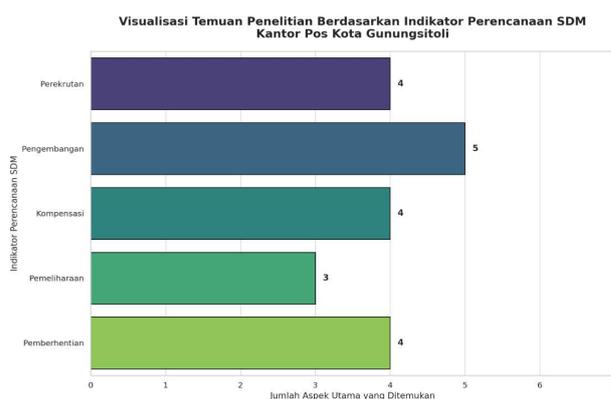
Terkait kompensasi, struktur kompensasi di Kantor Pos Kota Gunungsitoli terdiri dari gaji pokok yang disesuaikan dengan jabatan, tanggung jawab, dan masa kerja; tunjangan kesejahteraan (transportasi, makan, kesehatan); bonus kinerja berdasarkan pencapaian target; serta jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan serta program pensiun. Tunjangan tambahan seperti cuti tahunan dan tunjangan keluarga turut diberikan sebagai upaya untuk meningkatkan loyalitas dan stabilitas psikologis karyawan. Sistem kompensasi ini tidak hanya menjadi instrumen

## *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pos Kota Gunungsitoli*

penghargaan atas kontribusi kerja, tetapi juga sebagai strategi retensi karyawan dan peningkatan motivasi kerja.

Pada aspek pemeliharaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemeliharaan yang dilakukan di Kantor Pos Kota Gunungsitoli mencakup tiga dimensi utama, yaitu fisik, operasional, dan sumber daya manusia. Pemeliharaan fisik meliputi perawatan bangunan, ruang kerja, dan fasilitas umum secara berkala. Pemeliharaan operasional dilakukan melalui perawatan dan servis peralatan seperti kendaraan pengiriman, alat sortir, dan sistem teknologi informasi. Sementara itu, pemeliharaan SDM mencakup pembinaan berkelanjutan, pemantauan kondisi kerja, komunikasi internal, serta penerapan prinsip kesejahteraan dan keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemeliharaan tidak hanya dipahami sebagai aspek teknis, tetapi juga menyangkut manajemen hubungan kerja dan penciptaan iklim organisasi yang kondusif.

Terakhir, pada dimensi pemberhentian, prosedur penghentian hubungan kerja di Kantor Pos Kota Gunungsitoli dilakukan dengan mematuhi ketentuan regulasi ketenagakerjaan dan kebijakan internal perusahaan. Faktor yang melatarbelakangi pemberhentian mencakup pelanggaran berat, penurunan kinerja yang signifikan, pelanggaran etika kerja, serta berakhirnya masa kontrak tanpa perpanjangan. Prosedur pemberhentian dilaksanakan melalui tahapan evaluasi, pemberian peringatan tertulis, mediasi, dan pemberitahuan resmi. Organisasi juga memastikan bahwa seluruh hak karyawan terpenuhi sesuai peraturan, termasuk kompensasi akhir masa kerja, pesangon, dan dokumen administrasi. Hal ini menunjukkan komitmen Kantor Pos Kota Gunungsitoli dalam menerapkan prinsip keadilan prosedural dan perlindungan hak karyawan.



Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kantor Pos Kota Gunungsitoli telah menerapkan prinsip-prinsip dasar perencanaan SDM sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia modern. Kendati demikian, terdapat tantangan yang bersifat kontekstual, seperti keterbatasan tenaga kerja kompeten, ketergantungan pada sistem pusat, serta kebutuhan penguatan sistem pelatihan berbasis digital. Oleh karena itu, penguatan strategi perencanaan SDM secara terintegrasi dan berkelanjutan menjadi kebutuhan yang mendesak untuk menjamin efektivitas organisasi dalam menghadapi transformasi kelembagaan dan tuntutan layanan publik yang semakin kompleks.

## **PEMBAHASAN**

Pembahasan ini bertujuan untuk menginterpretasikan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya dengan mengaitkannya pada konsep dan teori perencanaan sumber daya manusia yang telah dikemukakan oleh para ahli. Analisis ini disusun berdasarkan lima indikator utama perencanaan SDM, yakni: perekrutan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian, sebagaimana dikemukakan oleh Mustaqim dan Fauzi (2022). Setiap indikator dianalisis untuk menjelaskan bagaimana praktik perencanaan SDM di Kantor Pos Kota Gunungsitoli selaras atau belum selaras dengan teori dan prinsip manajemen SDM kontemporer.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perekrutan di Kantor Pos Kota Gunungsitoli telah mengikuti prosedur standar nasional yang bersifat sistematis dan berbasis merit. Strategi perekrutan dilakukan secara terbuka dan transparan, termasuk penggunaan sistem penilaian berbasis poin dan audit internal. Hal ini sejalan dengan pandangan Armstrong dan Taylor (2023:89), yang menyatakan bahwa perencanaan SDM mencakup pengembangan strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif agar organisasi memiliki tenaga kerja yang terampil dan kompeten. Namun demikian, realitas di lapangan juga menunjukkan adanya tantangan signifikan, yaitu ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan SDM yang kompeten, khususnya dalam menghadapi transformasi digital. Ini menegaskan pernyataan Sims (2023:101) bahwa perencanaan SDM adalah proses dinamis yang harus merespons perubahan lingkungan eksternal seperti teknologi dan kondisi pasar tenaga kerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan di Kantor Pos Kota Gunungsitoli dilakukan melalui pelatihan teknis, pengembangan manajerial, dan sistem pembelajaran mandiri. Program ini secara substansi sejalan dengan pendekatan Noe (2022), yang menekankan pentingnya pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan untuk meningkatkan kesiapan karyawan menghadapi tantangan organisasi. Selain itu, penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM menunjukkan adaptasi terhadap perubahan era digital. Hal ini selaras dengan teori Armstrong dan Taylor (2023), yang menyebutkan bahwa pengembangan karier dan pelatihan adalah bagian penting dari perencanaan SDM yang modern. Namun, efektivitas pelatihan perlu ditingkatkan melalui evaluasi menyeluruh agar program pengembangan dapat benar-benar meningkatkan kapabilitas karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Dalam aspek kompensasi, Kantor Pos Kota Gunungsitoli memberikan gaji pokok, tunjangan, bonus kinerja, serta jaminan sosial kepada karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Dessler (2022:78) bahwa perencanaan SDM mencakup evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja dan kompensasi karyawan untuk memastikan keselarasan dengan tujuan strategis organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan berkualitas dan meningkatkan motivasi kerja. Schneider dan Smith (2023) juga menekankan bahwa kompensasi yang dirancang secara strategis mendukung loyalitas dan produktivitas karyawan, serta membantu organisasi mencapai stabilitas jangka panjang. Namun demikian, dalam konteks organisasi publik seperti PT Pos Indonesia, keterbatasan anggaran dan kebijakan pusat terkadang menjadi kendala dalam memberikan fleksibilitas kompensasi yang lebih kompetitif dibanding sektor swasta.

Dalam aspek pemeliharaan SDM, Kantor Pos Kota Gunungsitoli menunjukkan upaya pemeliharaan yang menyeluruh, mencakup fasilitas fisik, logistik, teknologi, dan kesejahteraan sumber daya manusia. Pendekatan ini konsisten dengan pendapat Snape dan Redman (2021:82), yang menyatakan bahwa perencanaan SDM mencakup pengelolaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar tetap selaras dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan dan keselamatan kerja juga merupakan bentuk pemeliharaan yang tidak hanya berfokus pada aspek fisik, tetapi juga pada aspek psikologis dan sosial karyawan. Sejalan dengan pandangan Hodgetts dan Luthans (2022:114), pemeliharaan yang berkelanjutan menjadi faktor penting untuk menjamin keberlangsungan kinerja organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja.

Terkait pemberhentian, Kantor Pos Kota Gunungsitoli melaksanakan prosedur penghentian hubungan kerja secara prosedural dan adil, dengan tahapan evaluasi, pembinaan, mediasi, dan pemenuhan hak-hak normatif karyawan. Hal ini mencerminkan penerapan prinsip perencanaan SDM modern sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2024:120), yang menekankan pentingnya pengembangan strategi retensi dan penghentian kerja berdasarkan evaluasi objektif dan hukum yang berlaku. Penanganan pemberhentian yang tepat dan manusiawi tidak hanya melindungi hak-hak karyawan, tetapi juga menjaga reputasi institusi dan iklim kerja yang sehat. Prosedur ini juga sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam UU Cipta Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM di Kantor Pos Kota Gunungsitoli telah mencerminkan praktik manajemen SDM yang cukup adaptif dan terstruktur. Namun, tantangan eksternal seperti transformasi digital dan keterbatasan tenaga kerja lokal, serta tantangan internal seperti keterbatasan anggaran dan beban kerja yang tinggi, memerlukan pendekatan strategis yang lebih inovatif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan sistem perencanaan SDM yang responsif terhadap perubahan lingkungan serta peningkatan investasi dalam pengembangan kompetensi menjadi langkah penting untuk mendukung efektivitas organisasi dalam jangka panjang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap implementasi perencanaan sumber daya manusia di Kantor Pos Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perencanaan SDM secara umum telah berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM kontemporer yang bersifat sistematis, adaptif, dan berorientasi pada efisiensi organisasi. Proses perekrutan dilaksanakan secara terbuka dan transparan, namun masih menghadapi tantangan berupa kesenjangan antara kebutuhan kompetensi dan ketersediaan tenaga kerja lokal yang terampil, terutama dalam merespons perkembangan teknologi digital.

Pada aspek pengembangan SDM, organisasi telah melakukan pelatihan teknis, manajerial, dan sistem pembelajaran mandiri yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Meskipun demikian, efektivitas program pelatihan perlu terus dievaluasi agar dapat menghasilkan peningkatan kapabilitas yang nyata dan relevan dengan kebutuhan kerja masa kini.

Sistem kompensasi yang diterapkan sudah mencakup elemen penting seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, dan jaminan sosial, namun terdapat keterbatasan dalam fleksibilitas pemberian insentif yang kompetitif akibat regulasi dan keterbatasan anggaran pada sektor publik. Pemeliharaan SDM dilakukan secara menyeluruh, mencakup pemeliharaan fasilitas, alat kerja, serta aspek kesejahteraan dan keselamatan karyawan, yang menunjukkan komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat.

Dalam hal pemberhentian, prosedur yang diterapkan bersifat objektif dan mengikuti regulasi ketenagakerjaan, dengan tetap menjaga keadilan, hak normatif karyawan, serta etika organisasi. Hal ini mencerminkan adanya penghormatan terhadap nilai-nilai hukum dan prinsip humanistik dalam pengelolaan SDM.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Aguinis, H. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke-4). Pearson.
- Akilah, M., et al. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2023). *Buku Panduan Armstrong tentang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-15). Kogan Page.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pearson Education.
- Dessler, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-16). Pearson.
- Gatewood, R. D., & Feild, H. S. (2023). *Seleksi Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-8). Cengage Learning.
- Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (2020). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Edisi ke-10). McGraw-Hill Education.
- Gustiara, D. (2014). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Relationship Officer pada PT. Bank Himpunan Saudara Kantor Cabang Bogor*. Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Departemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Handayani, N. (2023). *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Lembaga Penerbitan Universitas Indonesia.
- Hodgetts, R. M., & Luthans, F. (2022). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku* (Edisi ke-11). McGraw-Hill Education.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2024). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-11). McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-16). Cengage Learning.
- Mustaqim, & Fauzi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Noe, R. A. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan* (Edisi ke-8). McGraw-Hill Education.

- Noe, R. A. (2023). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan* (Edisi ke-9). McGraw-Hill Education.
- Rachmawati, T. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit UGM.
- Roberson, Q. M., & Williamson, I. O. (2020). *Mengelola Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*. Routledge.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-19). Pearson.
- Santoso, B. (2023). *Dasar-Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Saputra, M., Soleh, S., & Gayatri, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Jakarta.
- Schneider, B., & Smith, D. B. (2023). *Seleksi dan Pengambilan Keputusan Personalia*. Wiley.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Snape, E., & Redman, T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Kontemporer* (Edisi ke-4). Routledge.
- Soekanto, S. (2020). *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suandy, E. (2021). *Perencanaan Strategis dalam Manajemen SDM*. Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Penerbit Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.