

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Karawang

Nita Juwita Pratiwi^{1✉}, Widya Lelisa Army², Supriyadi³

^{1,2,3} Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

Abstrak

SDM yang unggul adalah mereka yang mampu memberikan kontribusi penuh bagi perusahaan dan tercermin dalam kinerja dan tingkat produktivitas karyawan. Pengembangan SDM merupakan langkah penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mencakup pengembangan pengetahuan secara konseptual maupun teoritis serta peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Pengembangan ini dilakukan melalui berbagai inisiatif seperti pelatihan, pendidikan, dan pembinaan, yang semuanya bertujuan untuk memperkuat kemampuan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia dan mengidentifikasi strategi pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Karawang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi terhadap beberapa narasumber yang relevan, seperti kepala cabang dan manajer sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Karawang telah melaksanakan pelatihan SDM secara efektif, mengikuti perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebijakan pusat. Dalam hal pendidikan, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan dari berbagai jenjang pendidikan, mulai dari lulusan SMA hingga S-2, berkolaborasi dengan Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI). Pembinaan karier dimulai dengan evaluasi kinerja dan dipengaruhi oleh latarbelakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Proses rekrutmen yang ketat menjamin karyawan memiliki keterampilan sesuai kebutuhan perusahaan, sementara itu pelatihan berkala dan motivasi kerja melalui *briefing* pagi dan pemberian apresiasi memperkuat motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pelatihan SDM, Kinerja Karyawan, Motivasi Karyawan

Abstract

Superior human resources are those who are able to make a full contribution to the company and are reflected in the performance and productivity level of employees. Human resource development is an important step to improve the quality of the workforce which includes the development of conceptual and theoretical knowledge as well as the improvement of abilities in carrying out certain tasks. This development is carried out through various initiatives such as training, education, and coaching, all of which aim to strengthen individuals' abilities in achieving organizational goals. The purpose of this

study is to find out the implementation of human resource training and identify career development strategies in improving human resource performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Karawang branch. This study uses a qualitative descriptive method with data collection through interviews, documentation and observations of several relevant resource persons, such as branch heads and human resource managers. Based on the results of the study, it can be concluded that PT. Pos Indonesia (Persero) Karawang Branch has carried out human resources training effectively, following planning in accordance with the needs of the company and central policies. In terms of education, the company provides opportunities for employees from various levels of education, ranging from high school graduates to master's degree, in collaboration with the University of Logistics and International Business (ULBI). Career development begins with performance evaluation and is influenced by education, training and work experience. A rigorous recruitment process ensures that employees have the skills required by the company, while periodic training and work motivation through morning briefings and appreciation strengthen work motivation and employee welfare.

Keywords: *Human Resources Development, Human Resources Training, Employee Performance, Employee Motivation*

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author : 20120180@pertiwi.ac.id

Email Address : 20120180@pertiwi.ac.id; widya.lélisa@pertiwi.ac.id; supriyadi@pertiwi.ac.id

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten, tujuan organisasi tidak mungkin tercapai. Oleh karena itu, menyediakan sumber daya manusia yang kompeten serta memastikan semangat dan motivasi kerja mereka adalah esensial untuk mencapai visi perusahaan. Manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia sangat diperlukan agar organisasi dapat bertahan dan berkembang, mengingat mayoritas kesuksesan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam sebuah perusahaan karena berperan sebagai motor penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. SDM mencakup kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan memiliki moral untuk melaksanakan berbagai kegiatan, baik yang bersifat teknis maupun manajerial. Hasibuan (2016) mendefinisikan SDM sebagai ilmu yang mengelola hubungan dan peran karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, kualitas SDM yang baik akan berdampak langsung pada kualitas dan keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

SDM yang unggul adalah mereka yang mampu memberikan kontribusi penuh bagi perusahaan, yang kemudian tercermin dalam tingkat produktivitas karyawan. Pengembangan SDM menjadi langkah penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, yang mencakup pengembangan pengetahuan secara konseptual maupun teoritis serta peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Dengan adanya pengembangan SDM, perusahaan dapat memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja dan keberlangsungan operasi, sementara karyawan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Ranupandojo dan Hasan (2004) menekankan bahwa pengembangan pegawai merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum

pegawai agar lebih efisien dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan. Dalam menghadapi berbagai tantangan, organisasi perlu memprioritaskan pengembangan talenta dengan cara meningkatkan investasi pada pendidikan dan pelatihan SDM. Dengan langkah ini, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial karyawan, efisiensi waktu dan energi, serta keselamatan kerja, yang secara keseluruhan akan mendukung peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan.

PT. Pos Indonesia (Persero), sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kurir, pengiriman surat atau dokumen, logistik, dan transaksi keuangan. Sejarah perusahaan ini panjang, dimulai sejak zaman Perusahaan Dagang Hindia Timur Belanda (VOC) dengan tujuan untuk memperlancar pengiriman surat di wilayah Indonesia. Meski pernah mengalami masa keemasan pada tahun 1970-an hingga 1980-an, perkembangan teknologi dan informasi menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi agar mampu bersaing di era digital.

Tabel 1. Top Brand Index Jasa Kurir Indonesia

Jasa Kurir Indonesia	2020	2021	2022	2023
TIKI	10.80 %	11.20 %	11.10 %	10.60 %
Pos Indonesia	7.70 %	8.50 %	8.50 %	7.30 %

Sumber: www.topbrand-award.com

Namun, berdasarkan data Top Brand Index dari tahun 2020 hingga 2023, PT. Pos Indonesia (Persero) masih kalah bersaing dengan kompetitornya, seperti TIKI. Pada tahun 2020, Brand Index PT. Pos Indonesia berada pada angka 7.70%, meningkat menjadi 8.50% pada tahun 2021 dan stabil hingga tahun 2022, namun kembali turun menjadi 7.30% pada tahun 2023. Data ini menunjukkan bahwa perusahaan masih belum optimal dalam mencapai targetnya, sehingga diperlukan peningkatan kinerja karyawan untuk memperkuat posisi perusahaan di pasar.

Untuk menilai dan meningkatkan kinerja karyawan, PT. Pos Indonesia (Persero) menggunakan Sistem Manajemen Kinerja Individu (SMKI) yang dilakukan setiap tiga bulan sekali. Sistem ini mengukur sejauh mana setiap individu berhasil mencapai sasaran perusahaan berdasarkan Key Performance Indicator (KPI). Aspek-aspek yang diukur dalam KPI mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tingkat kehadiran. Penilaian ini penting untuk memastikan bahwa karyawan mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

KPI yang digunakan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) mencakup berbagai perspektif strategis, termasuk keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Di bidang keuangan, indikator yang diukur meliputi rasio pertumbuhan pendapatan, net margin, dan efisiensi biaya. Di bidang pelanggan, indikatornya adalah rasio pertumbuhan jumlah pelanggan. Untuk proses bisnis internal, fokusnya adalah pada peningkatan sarana berbasis IT, kualitas pelayanan, dan efektivitas pemasaran. Sedangkan di bidang pembelajaran dan pertumbuhan, indikator mencakup kedisiplinan kompetensi pegawai, jumlah program pelatihan, dan intensitas komunikasi korporat.

Penelitian sebelumnya oleh Mazlang (2022) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang X Makassar memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut strategi pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Karawang. Melalui penelitian ini,

diharapkan dapat ditemukan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDM, sehingga perusahaan dapat terus bersaing dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar mampu menghadapi tantangan organisasi di masa depan. Menurut Rachmawati (2008), pengembangan SDM sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menangani tugas-tugas yang lebih kompleks dan dinamis. Pengembangan ini dilakukan melalui berbagai inisiatif seperti pelatihan, pendidikan, dan pembinaan, yang semuanya bertujuan untuk memperkuat kapabilitas individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, pengembangan SDM juga membantu organisasi mempertahankan keunggulan kompetitifnya dengan memastikan bahwa tenaga kerjanya tetap relevan dan berdaya saing tinggi.

Tujuan utama dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Suwatno (2014) menekankan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tetapi juga pada efisiensi dan pelayanan yang lebih baik. Dengan moral karyawan yang meningkat melalui pengembangan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Selain itu, pengembangan karier melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan juga memberikan karyawan kesempatan untuk naik pangkat, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berkontribusi lebih besar terhadap kesuksesan perusahaan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis dan faktual mengenai objek yang diteliti. Metode ini cocok digunakan untuk mempelajari fenomena yang sedang berlangsung dalam masyarakat, termasuk hubungan-hubungan, kegiatan, sikap, pandangan, dan proses-proses yang terjadi. Whitney dalam Moh. Nazir (dalam Moleong, 2010) menjelaskan bahwa metode deskriptif berfungsi untuk mencari fakta dengan interpretasi yang tepat. Oleh karena itu, metode ini digunakan untuk memahami strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Karawang.

Penelitian dilakukan di PT. Pos Indonesia Cabang Karawang, yang berlokasi di Jl. Alun-Alun Sel. No.1, Karawang Kulon, Kecamatan Karawang Barat, Karawang. Fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini direncanakan berlangsung dari Mei hingga Agustus 2024, dengan berbagai tahapan seperti pengajuan judul, pengumpulan data, analisis data, hingga pelaporan hasil penelitian yang nantinya akan dipublikasikan dalam bentuk jurnal.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber utama melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi yang dilakukan pada tanggal 14 Juni 2024, dengan narasumber yang relevan, seperti kepala cabang dan manajer sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia Cabang Karawang. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung, seperti dokumen terkait, buku, jurnal, dan publikasi artikel

lainnya yang mendukung topik penelitian, khususnya mengenai strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan bertanya langsung kepada informan yang memiliki hubungan langsung dengan pengembangan sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia Cabang Karawang. Susan Stainback, dalam Sugiyono (2015), menyatakan bahwa wawancara memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana partisipan menginterpretasikan situasi atau fenomena yang tidak dapat diperoleh melalui observasi saja. Oleh karena itu, wawancara dilakukan dengan kepala cabang, manajer sumber daya manusia, dan staf pengembangan dan pelatihan SDM di PT. Pos Indonesia Cabang Karawang.

Indikator operasional wawancara mencakup berbagai dimensi seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, penilaian kepribadian, keterampilan, dan motivasi karyawan. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berfokus pada bagaimana perencanaan dan metode pelatihan, program pengembangan karier, serta cara menilai keterampilan dan motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Karawang. Informan utama dalam penelitian ini adalah individu-individu yang berperan penting dalam pengembangan SDM di perusahaan, termasuk kepala cabang, staf SDM, dan bagian pengembangan SDM.

Selain wawancara, teknik dokumentasi juga digunakan sebagai metode pengumpulan data. Dokumentasi melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen-dokumen atau arsip perusahaan yang relevan. Menurut Sugiyono (2018), dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang melibatkan buku, arsip, dokumen, tulisan, dan gambar. Dalam penelitian ini, peneliti mendatangi kantor PT. Pos Indonesia Cabang Karawang untuk mengumpulkan data berupa arsip yang berisi gambar, teks, dan hasil dari proses pengembangan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Data ini akan dianalisis untuk memperkaya hasil penelitian mengenai strategi pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia Cabang Karawang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2014), analisis data kualitatif melibatkan proses sistematis dalam mencari dan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh diorganisasikan, diuraikan menjadi satuan-satuan informasi, disintesis, disusun dalam pola-pola, dan akhirnya diambil kesimpulan yang mudah dipahami oleh peneliti maupun orang lain. Proses ini dimulai dengan merumuskan dan mendeskripsikan fenomena masalah sebelum pengumpulan data di lapangan dan terus berlanjut hingga penelitian selesai. Fokus analisis berada pada proses pengumpulan data di lapangan yang kemudian diolah dan didokumentasikan.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi tiga langkah utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data adalah proses penyaringan informasi yang membutuhkan kecerdasan dan wawasan mendalam untuk memilih data yang relevan, merangkum, dan memfokuskan pada inti dari penelitian. Penyajian data dalam penelitian kualitatif biasanya berbentuk uraian

singkat, bagan, atau flowchart yang menunjukkan hubungan antar kategori. Dalam penelitian ini, data disajikan dalam bentuk narasi singkat yang menjelaskan keterkaitan antar kategori serta dilengkapi dengan dokumentasi yang relevan. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan, yang merupakan hasil dari keseluruhan proses penelitian dan memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti serta rekomendasi untuk pemecahan masalah.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yang mencakup triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan memeriksa data dari berbagai sumber seperti wawancara, observasi, dan dokumen untuk memastikan konsistensi informasi. Triangulasi teknik melibatkan pengecekan data dari sumber yang sama dengan metode yang berbeda, seperti membandingkan hasil observasi dengan wawancara dan dokumentasi. Jika terdapat perbedaan, peneliti akan mendiskusikan lebih lanjut dengan sumber data terkait untuk menentukan data yang paling valid. Triangulasi waktu mempertimbangkan waktu pengumpulan data untuk menghindari pengaruh kelelahan narasumber yang dapat mempengaruhi kredibilitas data, dengan peneliti memilih waktu wawancara yang paling tepat, yaitu di pagi hari ketika narasumber lebih segar dan siap memberikan informasi yang akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Karawang

1. Pelatihan Karyawan : PT. Pos Indonesia Cabang Karawang telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam melaksanakan pelatihan karyawan, yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan kebijakan dari pusat. Pelatihan berbasis online, yang menggunakan media teleconference, memberikan fleksibilitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Selain itu, pelatihan ini dibagi menjadi beberapa jenis, seperti pelatihan untuk karyawan baru, pelatihan umum untuk semua karyawan yang fokus pada pembentukan karakter dan peningkatan pelayanan, serta pelatihan khusus untuk karyawan yang dipromosikan. Namun, monitoring yang berkelanjutan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pelatihan ini efektif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan bagi karyawan dalam pekerjaan mereka sehari-hari.
2. Pendidikan Karyawan : PT. Pos Indonesia menunjukkan dukungan yang signifikan terhadap pendidikan karyawan dengan membuka peluang bagi karyawan dari berbagai tingkat pendidikan, mulai dari lulusan SMA hingga S-2. Kerja sama yang dilakukan dengan institusi pendidikan tinggi seperti Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI) mencerminkan upaya perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan industri. Meskipun demikian, evaluasi berkelanjutan harus terus dilakukan untuk memastikan bahwa pendidikan yang diperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang terus berkembang di perusahaan.
3. Pengembangan SDM : Pengembangan sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia Cabang Karawang melibatkan berbagai aspek penting seperti evaluasi kinerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, prestasi, loyalitas, dan motivasi karyawan,

yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Namun, ada peluang untuk memperjelas rentang waktu pengembangan karier yang bervariasi tergantung kinerja, sehingga seluruh karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai jalur karier dan harapan perusahaan.

4. **Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karier :** Pengalaman kerja memainkan peran penting dalam pengembangan karier di PT. Pos Indonesia. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan, semakin besar peluang untuk mendapatkan promosi. Ini menunjukkan pentingnya pengalaman dalam membangun kompetensi dan keahlian karyawan. Meskipun demikian, perusahaan dapat memperkenalkan program mentoring yang lebih terstruktur agar pengalaman kerja tidak hanya dilihat dari segi waktu, tetapi juga kualitas pengalaman yang diperoleh.
5. **Penilaian Kepribadian :** PT. Pos Indonesia Cabang Karawang menerapkan penilaian kepribadian secara komprehensif melalui psikotes, wawancara, dan observasi perilaku karyawan. Proses ini sangat membantu dalam penempatan karyawan di posisi yang sesuai dengan karakter dan potensi mereka. Untuk lebih memperkaya proses ini, perusahaan dapat menggunakan alat penilaian yang lebih modern dan berbasis data, guna mendapatkan gambaran yang lebih akurat mengenai karakter karyawan.
6. **Keterampilan Karyawan :** Penilaian keterampilan karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Karawang dilakukan sejak proses rekrutmen, dan perusahaan terus membekali karyawan dengan pelatihan berkala. Keterampilan ini dianggap penting untuk memastikan efektivitas pekerjaan dan pencapaian kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, perusahaan memiliki peluang untuk lebih fokus pada pengembangan keterampilan digital dan manajerial, yang relevan dengan upaya transformasi digital yang sedang berlangsung, sehingga dapat lebih memperkuat kompetensi sumber daya manusia yang ada.
7. **Motivasi Kerja :** PT. Pos Indonesia Cabang Karawang berhasil membangun motivasi kerja karyawan melalui briefing pagi, perhatian, dan apresiasi yang rutin diberikan kepada karyawan. Langkah-langkah ini efektif dalam menjaga semangat kerja dan mengurangi tingkat turnover. Namun, ada peluang untuk memperkenalkan program pengembangan diri yang lebih personal dan berbasis tujuan individual. Hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara lebih mendalam, sekaligus menjaga keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan aspirasi pribadi karyawan.

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Karawang

Strategi pelatihan di PT. Pos Indonesia Cabang Karawang menunjukkan komitmen terhadap peningkatan keterampilan karyawan melalui berbagai jenis pelatihan, termasuk pelatihan online berbasis teleconference. Meskipun metode ini menawarkan fleksibilitas, perusahaan perlu memperkuat sistem monitoring untuk mengevaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Evaluasi berkelanjutan akan memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tetap relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan dapat mengidentifikasi area perbaikan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

Dukungan terhadap pendidikan karyawan yang ditunjukkan melalui kerjasama dengan Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI) memperlihatkan komitmen perusahaan dalam memperoleh SDM yang berkualitas. Evaluasi berkelanjutan dari relevansi pendidikan dengan kompetensi yang diperlukan di perusahaan adalah langkah penting untuk memperkuat strategi ini. Penyesuaian kurikulum atau program pendidikan yang ditawarkan akan memastikan lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri yang terus berubah, mendukung pengembangan SDM yang lebih efektif.

Selain itu, pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia melibatkan evaluasi kinerja, pelatihan, dan pengalaman kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Untuk memperjelas jalur karier dan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperkenalkan sistem pengembangan karier yang terstruktur dan fokus pada kualitas pengalaman kerja melalui program mentoring yang efektif. Penilaian kepribadian dan keterampilan karyawan juga perlu diperkuat dengan penggunaan alat penilaian modern berbasis data untuk memastikan karyawan siap menghadapi tantangan masa depan dan mencapai kinerja optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Karawang telah melaksanakan pelatihan karyawan dengan efektif, mengikuti perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebijakan pusat. Metode pelatihan berbasis online dengan media teleconference menawarkan fleksibilitas dan mencakup berbagai jenis pelatihan, termasuk on-job training, pelatihan general, dan pelatihan khusus untuk promosi jabatan, dengan monitoring yang memastikan relevansi dan efektivitas pelatihan. Dalam hal pendidikan, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan dari berbagai jenjang pendidikan, mulai dari lulusan SMA hingga S-2, berkolaborasi dengan Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI). Pengembangan karier dimulai dengan evaluasi kinerja dan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Proses rekrutmen yang ketat menjamin karyawan memiliki keterampilan sesuai kebutuhan perusahaan, sementara pelatihan berkala dan motivasi melalui briefing pagi serta pemberian apresiasi memperkuat motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan.

Saran yang diberikan oleh peneliti untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Karawang mencakup beberapa rekomendasi strategis. Bagi perusahaan, disarankan untuk melaksanakan pelatihan khusus bagi jajaran struktural mengenai efektivitas tata kelola perusahaan, serta melakukan evaluasi dan pembaharuan struktur organisasi secara berkala untuk memastikan setiap divisi berfungsi dengan baik. Selain itu, penting untuk meningkatkan kualitas SDM di bidang IT agar dapat mengoptimalkan kemajuan teknologi, serta memperkuat pendidikan SDM untuk menghadapi perubahan zaman dan persaingan yang ketat. Dokumentasi pelatihan dan pengembangan juga perlu diperbaiki agar proses evaluasi dapat dilakukan dengan lebih rapi. Sementara itu, bagi karyawan, disarankan untuk meningkatkan kinerja dalam setiap pekerjaan dan tanggung jawab, serta memperbaiki komunikasi antara atasan dan bawahan guna mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

Referensi :

- Agustina, R dkk. (2022). Employee Perfomance Mediated Quality of Work Life Relationship Satisfaction on The Job and Organizational Commitment. *Jurnal Darma Agung*. 30(2). 589-605
- Ahmad, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antar PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 115-134., 3(1).
- Ainun, R., Harahap , M., Silvianita, A., & Telkom, U. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung Influence of Training on Employee Performance PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. 3(2), 1956-1973.
- Andayani, T.B.N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.3(2), 1858-1358.
- Anggita, A.R. (2021). *Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pelaihari*. Diakses 28 Juli 2024, dari Universitas Islam Kalimantan Muhammad.
- Anggreani, T, F. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT: Strategi Bisnis, Dan Strategi MSDM (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 2686-4916.
- Anjani, D. (2023). Peran Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium PT. Alpen Food Industri.
- Ardiansayah, F., & Nasrulloh. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Metode Analisis SOAR pada Pariwisata Syariah di Pulau Madura. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 3783-3792.
- Bukit, Benjamin dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Dzakiyah, Y. (2022). Peran Disiplin dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja SDM PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Semarang.
- Ihsani, I.M., & Rini, H.P. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 1 (2023), 75-79.
- Kumala, D, A, R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 6(2), 254-261
- Ma'ruf, T., Kristanto, Y., & MRS, K, I. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hiruta Kogyo Indonesia. *Innovative: Jurnal Of Social Science Research*, 3(4), 7196-7202.
- Mazlang. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Regional X Makassar*.
- Mendrofa, M.S.D. (2019). Analisis Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli. *Jurnal Warta Edisi: 60*, ISSN, 1829-7463.
- Nawawi, A., Natika, L., & Saidi, D, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Subang. *E-journal Unsub*, 5(1)
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M, I., (2023). Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366-386.

- Nugroho, A., Karyadi, D., Darka., & Linov, S. (2022). Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Industri Retail. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(1), 2721-4796.
- R, Arif Mufti., & Darmastuti. (2023). *Buku Ajar Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada. Tersedia dari <https://repository.penerbitwidina.com/publications/559126/buku-ajar-manajemen-pelatihan-dan-pengembangan>
- Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. andi.
- Yulianto. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Divisi III Cabang Palembang*