

## Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Honorer Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli

Perianus Waruwu<sup>1</sup>, Eliagus Telaumbanua<sup>2</sup>, Fatolosa Hulu<sup>3</sup>, Yamolala Zega<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

E-mail: [perianuswaruwu50@gmail.com](mailto:perianuswaruwu50@gmail.com)<sup>1</sup>, [eliagust@unias.ac.id](mailto:eliagust@unias.ac.id)<sup>2</sup>, [fatoshulu@gmail.com](mailto:fatoshulu@gmail.com)<sup>3</sup>, [zyamolala@gmail.com](mailto:zyamolala@gmail.com)<sup>4</sup>

### Article History:

Received: 10 November 2025

Revised: 05 Desember 2025

Accepted: 02 Januari 2026

**Keywords:** *Perencanaan SDM, Kinerja Pegawai Honorer, Manajemen SDM, Satpol PP*

**Abstract:** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai honorer pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli. Perencanaan sumber daya manusia dipandang sebagai proses strategis untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja dengan jumlah dan kualitas yang sesuai sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi di lingkungan Satpol PP menunjukkan bahwa perencanaan SDM belum berjalan optimal, ditandai dengan ketidaksesuaian penempatan pegawai, kurangnya pelatihan, hingga minimnya evaluasi kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 51 pegawai honorer sebagai sampel yang ditentukan melalui accidental sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji t, regresi linear sederhana, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer, dibuktikan melalui nilai thitung sebesar  $5,916 > t_{tabel} 2,009$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien regresi sebesar 0,645 mengindikasikan bahwa semakin baik perencanaan SDM, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 41,7% menunjukkan bahwa perencanaan SDM memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai honorer, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa perencanaan SDM yang efektif merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai honorer di Satpol PP Kota Gunungsitoli*

## **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi seperti saat ini menuntut tenaga kerja mampu bersaing dengan kualitas terbaik, untuk itu tenaga kerja harus memiliki banyak kreativitas. Peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi perhatian yang serius, dimana skill tenaga kerja ini harus mampu bersaing dengan tenaga kerja asing, yang kita tahu kualitas mereka jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan tenaga kerja lokal. Maka dari itu diperlukan peran dari stakeholder untuk bersama-sama mengelola dan merencanakan sumber daya manusia (SDM) seefektif dan seefisien mungkin agar tujuan dari organisasi cepat tercapai. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun kantor SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan sebuah kantor.

Pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah kantor sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan instansi. Menurut Kristianto. (2024) perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan lingkungan pada kantor diwaktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Dalam sebuah kantor perencanaan sumber daya manusia sangat pesat berkembang, hal ini terlihat dari hampir semua kantor yang berhubungan dengan berbagai kegiatan yang selalu membutuhkan jasa seseorang/Pegawai Honorer, baik perorangan maupun lembaga sehingga akan menimbulkan persaingan antar perkantoran. Untuk menghadapi persaingan tersebut maka sebuah kantor dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki sehingga mampu bekerja secara baik menjalankan tugas dalam kantor tersebut. Sehingga perencanaan sumberdaya manusia dalam sebuah kantor merupakan poin penting yang dapat menjalankan peran seseorang Pegawai Honorer dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, karena adanya perencanaan sumber daya manusia, maka sebuah kantor dapat menjalankan perannya sesuai dengan perencanaan manajemen instansi kantor.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan fungsi utama yang harus dilakukan, guna mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu untuk menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi. Menurut Seigel dalam (Fahmi, 2023) "Perencanaan adalah pemilihan jangka pendek dan jangka panjang serta merencanakan taktik dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam suatu kantor perencanaan memiliki posisi penting dari langkah-langkah berikutnya. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia (SDM) tidak akan berarti apa-apa.

Pengtingnya perencanaan Sumber daya manusia, sebagai sumber daya tidak dapat disangkal lagi peranannya. Menurut Hasibuan (2019) "Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai honorer meskipun alat-alat yang dimiliki sebuah kantor begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi kantor, jika peran aktif Pegawai Honorer tidak diikuti sertakan". Menurut Hasnadi (2019) Perencanaan sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk perusahaan. Selanjutnya Menurut Yusuf, H., & Lestari, M (2022) Perencanaan Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia

mempunyai tugas untuk mengelolah unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan.

Menurut ABD. Rahman. (2018) Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain, plainning, organizing, leading, controlling, sehingga efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan, maka dapat peneliti simpulkan bahwa pokok dalam sumber daya manusia adalah tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan tenaga orang lain yang menggunakan sumber lain yaitu natural resource. Dengan demikian seorang Pegawai Honorer dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. Dan usaha seperti itu merupakan suatu proses yang sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh karena itu menurut uraian di atas, planning, organizing, leading dan controlling merupakan fungsi pada manajemen sumber daya manusia. Salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan/instansi adalah melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan responsivitas terhadap peningkatan kinerja Pegawai Honorer.

Dalam perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), salah satu faktor kunci keberhasilan adalah kinerja Pegawai Honorer yang baik, termasuk Pegawai Honorer tenaga honor. Tanpa kinerja yang baik, perencanaan SDM hanya akan menjadi dokumen administratif tanpa dampak nyata. Kinerja pada dasarnya merupakan suatu yang dapat dilakukan oleh para Pegawai Honorer dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Kinerja menurut Mangkunegara dalam Silas (2019:3) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai honorer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Dalam konteks organisasi pemerintahan, seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), peran SDM menjadi sangat penting karena menyangkut pelayanan publik, penegakan peraturan daerah, serta menjaga ketertiban umum. Oleh karena itu, kualitas dan kinerja pegawai honorer sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses strategis yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai, pada waktu yang tepat dan di posisi yang tepat. Dalam sektor publik, termasuk di lingkungan Kantor Satpol PP, perencanaan SDM sering kali masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketidaksesuaian antara jumlah Pegawai Honorer dengan beban kerja, rendahnya produktivitas, serta belum optimalnya penempatan personel sesuai dengan kompetensi.

Fenomena yang sering terjadi adalah kurangnya evaluasi mendalam terhadap kebutuhan tenaga kerja, serta terbatasnya pelatihan dan pengembangan yang terstruktur. Akibatnya, terjadi ketimpangan antara harapan organisasi dan hasil kerja nyata dari para Pegawai Honorer. Di sisi lain, perencanaan SDM yang baik dipercaya mampu menciptakan struktur organisasi yang lebih efisien dan meningkatkan kinerja kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai honorer. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja sebagai instansi penegak peraturan daerah memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola SDM, terutama dalam memastikan bahwa setiap personel memiliki kapasitas dan kapabilitas sesuai tuntutan lapangan. Pegawai Honorer yang peneliti maksud adalah pada kantor satuan polisi pramong praja adalah fokus pada tenaga jasa pendukung yang berjumlah 115 orang. Tenaga jasa pendukung dalam Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah Pegawai Honorer yang bukan Aparatur Sipil Negara (ASN), tetapi

dipekerjakan untuk membantu pelaksanaan tugas Satpol PP melalui perjanjian kerja dengan status Pegawai Honorer non-ASN/tenaga kontrak/honorer. Oleh karena itu, sangat penting untuk meneliti sejauh mana perencanaan sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai honorer di lingkungan Satpol PP. Fenomena yang terjadi di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Gunungsitoli menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) belum berjalan secara optimal dan sistematis. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, terdapat berbagai permasalahan yang erat kaitannya dengan aspek perencanaan SDM, baik dari segi analisis kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja.

Beberapa persoalan utama yang mencerminkan lemahnya perencanaan SDM di Kantor Satpol PP Kota Gunungsitoli antara lain:

1. Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga honorer dengan beban kerja di setiap bidang. Distribusi pegawai honorer tidak merata; beberapa bagian kekurangan tenaga kerja, sementara bagian lain justru kelebihan personel. Hal ini menunjukkan bahwa proses analisis kebutuhan tenaga kerja (manpower planning) belum dilakukan secara tepat.
2. Kualifikasi pegawai honorer yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya. Banyak tenaga honorer direkrut hanya berdasarkan kebutuhan mendesak tanpa memperhatikan kompetensi dan latar belakang pendidikan, sehingga penempatan kerja tidak optimal dan menghambat efektivitas pelaksanaan tugas.
3. Minimnya program pengembangan dan pelatihan pegawai honorer. Tidak adanya pelatihan rutin menyebabkan kemampuan teknis dan manajerial pegawai tidak berkembang, padahal peningkatan kompetensi merupakan bagian penting dari perencanaan SDM.
4. Ketiadaan perencanaan karier dan penghargaan atas masa kerja. Banyak pegawai honorer telah bekerja lebih dari lima tahun tanpa kejelasan jenjang karier dan status, sehingga menurunkan motivasi, semangat kerja, serta loyalitas terhadap organisasi.
5. Kurangnya sistem evaluasi dan pemetaan potensi pegawai. Pegawai dengan bakat atau keterampilan tertentu tidak mendapatkan kesempatan untuk dikembangkan. Hal ini menandakan bahwa proses identifikasi dan pengelolaan talenta (talent management) belum diterapkan secara maksimal.

Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa perencanaan SDM di Satpol PP Kota Gunungsitoli belum dilaksanakan secara strategis dan berorientasi pada kinerja. Akibatnya, banyak pegawai honorer yang bekerja tanpa arah pengembangan diri, tanpa kejelasan penugasan sesuai kompetensi, dan dengan motivasi kerja yang cenderung menurun. Kondisi ini berimplikasi langsung terhadap menurunnya efektivitas kerja, kedisiplinan, dan profesionalisme pegawai honorer dalam menjalankan tugas pelayanan publik dan penegakan peraturan daerah.

Dengan demikian, permasalahan utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang meliputi analisis kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan evaluasi tenaga kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pegawai honorer di Kantor Satpol PP Kota Gunungsitoli.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai Honorer**

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu diperoleh secara alami atau dipelajari. Potensi untuk berperilaku itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja). Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi

organisasi. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan ten-tang kePegawai honoreran. Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja adalah terjemahan dari sebuah pertunjukan, yang berarti pekerjaan seorang pekerja, manajemen proses atau organisasi secara keseluruhan, di mana hasil pekerjaan harus ditunjukkan bukti nyata dan terukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja adalah sebuah fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang haruslah memiliki ting-kat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk dilakukan apabila seseorang tersebut tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilakukan atau ditunjukkan seseorang saat mereka melakukan pekerjaannya yang kemudian akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan manfaat bagi suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Robbins (2012: 5) kinerja merupakan hasil evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Prawiro-sentono, dkk (2015: 2) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral.

Jika dikaitkan dengan konteks Pegawai Honorer, maka kinerja Pegawai Honorer dapat dipahami sebagai perwujudan dari kemampuan, sikap, dan tanggung jawab tenaga honorer dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan wewenang yang diberikan. Meskipun Pegawai honorer memiliki status yang berbeda dengan Pegawai Honorer tetap, mereka tetap dituntut untuk menunjukkan hasil kerja yang optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja Pegawai honorer tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis, tetapi juga kedisiplinan, loyalitas, dan komitmen dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja Pegawai honorer dapat dipandang sebagai kontribusi nyata tenaga kerja non,PNS yang berperan penting dalam menjaga kelancaran operasional instansi, meskipun seringkali dihadapkan pada keterbatasan hak, fasilitas, maupun jaminan kePegawai Honoreran.

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja Pegawai honorer adalah perwujudan dari kemampuan, sikap, dan tanggung jawab tenaga honorer dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan wewenang yang diberikan. Meskipun memiliki status berbeda dengan Pegawai Honorer tetap, Pegawai honorer tetap dituntut menunjukkan hasil kerja yang optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dengan mencerminkan kedisiplinan, loyalitas, dan komitmen dalam mendukung tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai honorer adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Honorer tidak tetap (honorer) dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan, kemampuan, serta keterbatasan yang ada. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana Pegawai honorer mampu menjalankan kewajibannya dengan efektif, efisien, dan berkualitas meskipun status kePegawai Honorerannya bukan sebagai Pegawai Honorer tetap.

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut George R. Terry dalam (Hasibuan, 2019) perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan

untuk mencapai hasil yang diinginkan). Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja suatu organisasi untuk mencapai tujuan bisnisnya. Perencanaan SDM melibatkan pemahaman terhadap kebutuhan sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu, serta menyusun strategi untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang cukup dan berkualitas.

Hasil inventarisasi sangat penting, tidak hanya untuk pemanfaatan SDM dalam melaksanakan tugas-tugas sekarang, akan tetapi juga berkaitan dengan kepentingan dimasa yang akan datang seperti promosi karyawan, peningkatan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas yang sama dan dalam hal terjadinya perubahan wilayah kerja yang berarti seseorang ditugaskan ke lokasi baru tetapi sifat tugas jabatannya tidak mengalami perubahan. Menurut Ike Kusdyah, (2018) Perencanaan Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas organisasi di banding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya di kelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi-inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor dan perencanaan dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama spesialis sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi visi, misi, tujuan, strategi organisasi.

Menurut Syamsuddin, (2019) Perencanaan Sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang di laksanakan agar sumber daya manusia. dalam organisasi dapat di daya gunakan secara efektif dan efesien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia

Dari beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan totalitas rangkaian kegiatan yang saling mendukung. Pendayagunaan, pemberdayaan, serta pengembangan SDM sebagai obyek dan subyek yang merupakan input, untuk mencapai tujuan sebagai output yang telah di tentukan.

## **METODE PENELITIAN**

Menentukan jenis penelitian adalah langkah krusial dalam penelitian ilmiah karena hal ini mempengaruhi tujuan pendekatan, tingkat penjelasan, analisis, dan jenis data yang digunakan. Dengan mengetahui jenis penelitian yang tepat, peneliti dapat memilih metode yang paling efektif dan efisien untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah. Peneliti memutuskan untuk menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Alasannya, karena peneliti ingin menguji data secara statistik hubungan antara Perencanaan SDM dan Kinerja Pegawai Honorer serta peneliti juga menyebarkan angket/kuesioner untuk mendapatkan hasil yang akurat.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai honorer di kantor satuan polisi pramong praja kota gunungsitoli yang berjumlah 103 orang. Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan sample dengan menggunakan *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 103 tenaga pegawai honorer. Dengan ukuran sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang berjumlah 51 sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Satuan Polisi PP Kota Gunungsitoli

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun kualitas, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi publik seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Gunungsitoli, perencanaan SDM memiliki arti penting karena tugas dan tanggung jawab Pegawai Honorer menuntut disiplin, ketegasan, serta kompetensi yang memadai.

Proses perencanaan SDM pada dasarnya mencakup beberapa aspek penting, yaitu:

1. Pengadaan Pegawai Honorer. Menentukan jumlah dan kualifikasi Pegawai Honorer yang dibutuhkan, serta menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat.
2. Pengembangan Pegawai Honorer. Meningkatkan kompetensi Pegawai Honorer melalui pelatihan, pendidikan, maupun pembinaan.
3. Kompensasi. Memberikan penghargaan finansial maupun non-finansial guna memotivasi Pegawai Honorer.
4. Pemeliharaan Pegawai Honorer. Menjaga kesejahteraan, loyalitas, dan kedisiplinan Pegawai Honorer agar tetap berkomitmen pada organisasi.
5. Pemberhentian Pegawai Honorer. Mengatur mekanisme pemberhentian atau pensiun agar kesinambungan kinerja organisasi tetap terjaga.

Dengan demikian, perencanaan SDM di Satpol PP Kota Gunungsitoli tidak hanya menyangkut jumlah Pegawai Honorer, tetapi juga bagaimana Pegawai Honorer tersebut dikembangkan, dimotivasi, dipertahankan, hingga digantikan oleh tenaga baru yang lebih segar. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki aparatur yang mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi Satpol PP, yaitu menegakkan Peraturan Daerah (Perda), menjaga ketertiban umum, serta melindungi masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Honorer Satpol PP Kota Gunungsitoli. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar **5,916** yang  $>$  dari pada ttabel 2.009, serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak. Koefisien regresi sebesar 0.645 menegaskan bahwa setiap peningkatan perencanaan SDM akan berdampak pada peningkatan kinerja Pegawai Honorer. Hal ini membuktikan bahwa aspek-aspek perencanaan SDM pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, hingga pemberhentian memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja kerja Pegawai Honorer. Pernyataan ini diperkuat oleh (Satrio Ariodhuto, 2022), yang menyatakan bahwa Pengaruh perencanaan sumber daya manusia sangat penting dalam mengefektifkan sumber daya manusia, menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi, serta untuk mengukur tingkat keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia dalam membuat perencanaan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irwan Bune, 2023), yang hasil penelitiannya membuktikan bahwa secara parsial variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer Lapas Kelas 1 Makassar, terhadap Kinerja Pegawai Honorer Lapas Kelas 1 Makassar.

### **Besarnya Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Satuan Polisi PP Kota Gunungsitoli**

Pada penelitian yang dilakukan pada pegawai kantos Stpol PP Kota Gunungsitoli, peneliti membutuhkan responden sebanyak 51 Pegawai Honorer yang berpartisipasi memberikan informasi melalui pengumpulan data dengan pengisian angket/kuesioner yang telah diedarkan. Data yang diperoleh dari responden melalui angket telah kembali kepada peneliti dan selanjutnya peneliti melakukan verifikasi data dan pengolahan data dengan tujuan untuk mengetahui keabsahan setiap data angket dari responden agar uji validitas dan reliabilitas terbukti dan dinyatakan valid dan reliabel. Pernyataan kuesioner yang diisi oleh responden adalah sebanyak 40 pernyataan yang terbagi atas 20 pernyataan variabel Perencanaan SDM (X) dan 20 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai Honorer (Y).

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Kantor Satuan Polisi PP Kota Gunungsitoli. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis data yang diperoleh melalui bantuan program SPSS versi 22 yang menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinan Perencanaan SDM memberikan pengaruh sebesar 0,417 atau 41,7% terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Kantor Satuan Polisi PP Kota Gunungsitoli. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM memberikan kontribusi sebesar 41,7% terhadap peningkatan kinerja Pegawai Honorer, sedangkan 58,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja Pegawai Honorer merupakan hasil dari banyak faktor yang saling terkait, dengan perencanaan SDM sebagai salah satu faktor utama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dea Indah Permatasari (2025), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ejukha. Hal ini sangat penting dalam kinerja karyawan pada PT. Ejukha. Meskipun pengaruh simultannya signifikan, nilai  $R^2$  (atau adjusted  $R^2$ ) menunjukkan bahwa ada sisa persentase yang besar dari variabel lain di luar penelitian yang masih memengaruhi kinerja. Artinya, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa perencanaan SDM memberikan kontribusi, namun tidak menjelaskan semua variabilitas kinerja.

### **KESIMPULAN**

Berikut adalah ringkasan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Satuan Polisi PP Kota Gunungsitoli, dengan penekanan pada kesimpulan dari uji t, regresi linear sederhana dan koefisien determinasi, sebagai berikut :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar **5,916** yang lebih besar daripada ttabel 2,009 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin baik perencanaan SDM, semakin meningkat pula kinerja pegawai Satpol PP.
2. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar **41,7%** menunjukkan bahwa perencanaan SDM memberikan kontribusi sebesar **41,7%** terhadap peningkatan kinerja pegawai honorer. Sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hasil dari banyak faktor yang saling terkait, di mana perencanaan SDM menjadi salah satu faktor utama.
3. Aspek perencanaan SDM yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, hingga pemberhentian pegawai terbukti memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kualitas perencanaan SDM

sangat menentukan efektivitas Satpol PP dalam menegakkan peraturan daerah, menjaga ketertiban umum, dan melindungi masyarakat.

## DAFTAR REFERENSI

- ABD. Rahman. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Minerala Prov. Sulawesi Selatan 4(1).
- Arikunto, S. (2018). *Metode penelitian penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dea Indah Permatasari 2025. *PENGARUH PERENCANAAN SDM, REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EJUKHA KOTA BENGKULU*. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415.
- Dewi,Sukesi (2023) " *Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*"
- Dede Ratnaningrum (2022)." *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang*. Jurnal Manajemen dan Sains 8(1).
- Dwi Cahyono (2023), "Anteseden Kinerja Pegawai. CV. Diva Pustaka
- Fahmi Irham . (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Kompetensi Kinerja
- Ghozali, 1. (2018). Metode penelitian mutakhir, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Hasibuan, et al. (2019) Ekonomi, Jurnal, Akuntansi, Fakultas Tarbiyah, Keguruan UIN. Manajemen Sumber Daya Manusia. 1(3).
- Hasibuan, M.S., (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasnadi (2019) Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. Dalam Jurnal Bidayah, Vol.10 No.2 Inisiatif: Jurnal Ekonomi
- Heru, saputra. 2020. " *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu*,Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia. 3(2).
- Ida Bayu Udayana Putra (2021), "Anteseden Kinerja Pegawai.PT. Scopindo Media Pustaka
- Ike kusdy, Rifni Nikmat Syarifuddin (2018) Indikator-indikator sumber daya manusia dalam perencanaan produktivitas manusia "Pemberdayaan Kelompok Masyarakat Desa Dalam Perencanaan Metode kuantitatif." Jurnal Moderat 5(3)
- Irwan Bune (2023 *PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM), KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAPAS KELAS I MAKASSAR*. Volume 2 Nomor 3 September 2023.
- Irawan Huzaini. 2022. " *PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SELATAN AGRO MAKMUR LESTARI*. 3(2).
- Iskandar, N. (2020). Metodologi penelitian penelitian kuantitatif. Jakarta: Penerbit Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
- John Soleh & Gayatri (2018) "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, dan jenis-jenis perencanaan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu." INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis 3(2)
- Kristianto. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Kayawan PT. Sumber Aksara Mas 6(1)
- Kristianto. 2024. " *PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER AKSARA MAS*, 6(1).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management: Essential*

*Perspectives* (6th ed.). Boston, MA: Cengage Learning

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Priyono and Hasyim, A.W. (2022). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.

Rio Nardo (2024), “Perencanaan dan Pengembangan SDM”. MITRA CENDEKIA MEDIA

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior* (15th ed.). Prentice Hall.

Robin, Dkk 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Journal Administrasi Bisnis (J/AB)* Vol.13 No.1 Agustus 2014.

Satrio 2022. *PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAURINDOTEX MANDIRI*. *Jurnal masarin 1*(1).

Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Sukardi, D. (2018). *Statistik penelitian*. Jakarta: Grasindo.

Tsauri, S., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.

Virene M.S. Rawis. (2021) " Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Manado Mitra Mandiri), Vol.2 No.4

Yusuf, H., & Lestari, M (2022) Pengaruh Perencanaan dan pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Mulawarman. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2)