

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh melalui metode observasi, wawancara, dan analisis dokumentasi, serta merujuk pada hasil pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli merupakan proses strategis yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur guna memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Proses ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan proyeksi aktivitas operasional, evaluasi kompetensi karyawan, perencanaan rekrutmen, serta pelatihan dan pengembangan SDM. Selain itu, faktor eksternal seperti perkembangan teknologi dan regulasi pemerintah turut dipertimbangkan dalam menyusun strategi SDM.
2. perencanaan SDM di PT Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli melibatkan berbagai pihak, termasuk tim SDM, manajemen operasional, dan pimpinan cabang pelabuhan, dengan koordinasi yang dilakukan melalui rapat berkala dan komunikasi dengan kantor pusat. Identifikasi kebutuhan tenaga kerja dilakukan melalui analisis beban kerja, evaluasi kinerja karyawan, serta proyeksi pertumbuhan aktivitas pelabuhan.
3. PT Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli memiliki kebijakan yang mengatur seluruh aspek pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karier karyawan, yang disusun berdasarkan standar perusahaan, regulasi ketenagakerjaan, serta benchmarking dengan industri sejenis. Dengan pendekatan ini, PT Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli bertujuan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM guna mendukung pertumbuhan bisnis perusahaan serta meningkatkan daya saing tenaga kerja di industri kepelabuhanan.
4. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli menghadapi berbagai kendala yang mempengaruhi

efektivitas operasional dan kualitas layanan. Tantangan utama yang dihadapi meliputi kurangnya tenaga kerja dengan keahlian spesifik di bidang operasional, teknik, bisnis, administrasi, dan keuangan. Beban kerja yang tidak merata, keterbatasan pelatihan yang relevan, serta komunikasi lintas divisi yang kurang optimal turut menjadi faktor yang menghambat efisiensi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli, maka rekomendasi yang dapat diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

A. Saran Untuk Lokus Penelitian

1. PT. Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli perlu memperkuat perencanaan sumber daya manusia melalui analisis kebutuhan tenaga kerja yang berbasis data untuk meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas layanan.
2. PT. Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli perlu menerapkan sistem insentif berbasis kinerja serta lingkungan kerja yang kondusif perlu diperkuat guna meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.
3. Pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan harus ditingkatkan secara berkelanjutan guna memastikan peningkatan kualitas pelayanan yang selaras dengan standar industri.

B. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kuantitatif atau kombinasi metode untuk memperoleh hasil yang lebih objektif dan komprehensif.
2. Studi lanjutan dapat meneliti variabel lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pelayanan.

3. Penelitian lebih lanjut dapat melakukan studi perbandingan dengan perusahaan lain di sektor pelabuhan untuk memperoleh wawasan yang lebih luas terkait efektivitas perencanaan SDM.
4. Studi mendalam mengenai dampak jangka panjang perencanaan SDM terhadap kualitas layanan, efisiensi operasional, dan loyalitas pelanggan dapat menjadi fokus penelitian berikutnya.