

No	Nama-Nama/Jabatan Yang Ditanyakan Oleh Peneliti	Pertanyaan/Jawaban
1	Ando Hajadi Ezer Purba selaku Manager Umum PT Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli	Bagaiman proses sumber perencanaan SDM dilakukan di PT. Pelindo regional I cabang gunungsitoli? <i>"Perencanaan sumber daya manusia di perusahaan kami dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja selalu selaras dengan perkembangan bisnis dan operasional pelabuhan. Proses ini dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan proyeksi aktivitas operasional, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tahapan utamanya meliputi identifikasi kebutuhan tenaga kerja, analisis kompetensi, penyusunan rencana rekrutmen, serta pengembangan dan pelatihan karyawan. Kami juga melakukan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang ada tetap sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, kami mempertimbangkan faktor eksternal seperti perkembangan teknologi dan regulasi pemerintah dalam menyusun perencanaan SDM."</i>
2	Muhammad Reza	<i>"perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan operasional pelabuhan, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Kami mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh kantor pusat, tetapi juga menyesuaikan dengan kondisi di cabang kami. Prosesnya biasanya dimulai dengan evaluasi tenaga kerja yang ada, lalu dilakukan analisis kebutuhan berdasarkan volume kerja dan target perusahaan. Selanjutnya, manajemen SDM menyusun rencana pengadaan tenaga kerja, baik melalui rekrutmen baru maupun pengembangan kompetensi karyawan yang sudah ada. Setelah itu, dilakukan pelatihan dan penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan operasional."</i>

3	Elinkarus Septianus Hulu	<i>"Perencanaan sumber daya manusia di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli dilakukan secara terstruktur dan mengikuti kebijakan dari kantor pusat. Proses ini bertujuan untuk memastikan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional pelabuhan. Kami selalu melakukan evaluasi terhadap kebutuhan SDM berdasarkan aktivitas operasional, efisiensi kerja, serta perkembangan bisnis perusahaan. Biasanya, tahapan perencanaan SDM diawali dengan analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan volume pekerjaan dan target perusahaan. Selanjutnya, dilakukan perencanaan rekrutmen atau pelatihan bagi karyawan yang sudah ada. Jika ada kebutuhan tenaga kerja baru, kami akan menyesuakannya dengan kebijakan rekrutmen dari kantor pusat. Selain itu, ada juga program peningkatan kompetensi untuk memastikan setiap karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan."</i>
4	Ando Hajadi Ezer Purba	Siapa saja yang terlibat dalam proses SDM dan bagaimana koordinasi dilakukan? <i>"Proses ini melibatkan berbagai pihak, termasuk tim SDM, manajemen operasional, dan pimpinan cabang pelabuhan. Kami juga berkoordinasi dengan kantor pusat untuk memastikan kebijakan SDM yang diterapkan sesuai dengan strategi perusahaan secara keseluruhan. Koordinasi dilakukan melalui rapat berkala, baik di tingkat cabang maupun dengan kantor pusat, guna menyinkronkan kebutuhan tenaga kerja dengan kebijakan yang berlaku."</i>
5	Bapak Elinkarus Septianus Hulu	<i>"Proses ini melibatkan tim SDM di cabang, manajemen operasional, dan juga pimpinan cabang yang bertugas mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja. Koordinasi dilakukan melalui rapat rutin serta laporan berkala yang dikirimkan ke kantor pusat."</i>

5	Bapak Muhammad Reza	<i>"Kami juga berkoordinasi dengan kantor pusat, terutama dalam hal kebijakan rekrutmen dan pengembangan kompetensi. Koordinasi biasanya dilakukan melalui rapat internal serta komunikasi langsung dengan departemen terkait."</i>
6	Ando Hajadi Ezer Purba	Bagaiman cara Perusahaan mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja baik dari segi jumlah maupun kompetensi? <i>"Kami menggunakan beberapa metode, termasuk analisis beban kerja, proyeksi pertumbuhan aktivitas pelabuhan, dan evaluasi kinerja karyawan. Selain itu, kami melakukan survei internal dan benchmarking dengan industri sejenis untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang kami miliki memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar industri dan kebutuhan operasional. perusahaan memiliki kebijakan yang tertuang dalam pedoman manajemen SDM. Dokumen ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, hingga mekanisme rekrutmen dan promosi. Selain itu, kami juga mengikuti regulasi ketenagakerjaan yang berlaku serta menerapkan standar internasional dalam pengelolaan SDM."</i>
7	Elinkarus Septianus Hulu	<i>"Identifikasi kebutuhan tenaga kerja dilakukan melalui beberapa metode, seperti analisis beban kerja dan evaluasi kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga memperhitungkan perkembangan teknologi dan tuntutan operasional, sehingga tenaga kerja yang ada selalu memiliki keterampilan yang sesuai. Kemudian dalam konteks perencanaan SDM perusahaan memiliki kebijakan yang mengatur perencanaan dan pengelolaan SDM. Kebijakan ini mencakup aspek rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan karier karyawan. Selain itu, perusahaan juga menerapkan standar kompetensi tertentu yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan sesuai dengan bidang tugasnya."</i>

8	Bapak Muhammad Reza	<i>"Benar, perusahaan memiliki kebijakan yang mengatur seluruh aspek perencanaan SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karier karyawan. Kebijakan ini mengikuti standar perusahaan dan juga ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Selain itu, ada pedoman khusus yang mengatur bagaimana SDM dikelola agar tetap efisien dan produktif. Dalam hal rekrutmen, Jika ada peningkatan volume kerja atau proyek baru, maka perusahaan akan mempertimbangkan penambahan tenaga kerja. Selain itu, kami juga melihat tren industri dan perkembangan teknologi untuk memastikan bahwa kompetensi karyawan tetap relevan dengan kebutuhan perusahaan."</i>
9	Ando Hajadi Ezer Purba	Apakah ada kendala terkait pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan? <i>"Salah satu kendala utama yang kami hadapi adalah kurangnya tenaga kerja yang memiliki keahlian spesifik di bidang operasional pelabuhan. Terkadang, kami harus mengalokasikan pekerja ke tugas yang bukan bidang utamanya, yang bisa berpengaruh pada efisiensi dan keselamatan kerja. Selain itu, kurangnya perencanaan SDM juga membuat kami kesulitan dalam mengatur jadwal kerja, terutama saat ada lonjakan aktivitas di pelabuhan. Selain itu, jumlah tenaga kerja masih kurang, terutama di bagian operasional dan teknis. Kami sering mengalami keterlambatan dalam beberapa proses karena jumlah personel yang terbatas."</i>
10	Bapak Muhammad Reza	<i>"Salah satu kendala utama adalah kurangnya tenaga kerja dengan keahlian spesifik dalam bidang teknik dan pengelolaan bisnis pelabuhan. Pekerjaan di bidang ini memerlukan pemahaman tentang operasional pelabuhan, perawatan infrastruktur, serta strategi pengembangan layanan bisnis. Jika perencanaan SDM tidak dilakukan dengan baik, ada risiko bahwa tenaga kerja yang tersedia tidak memiliki kompetensi yang cukup untuk menangani tugas-tugas tersebut. Selain</i>

		itu, karena keterbatasan jumlah tenaga kerja, ada kalanya beban pekerjaan menjadi tidak seimbang. Misalnya, dalam pengelolaan proyek perawatan fasilitas pelabuhan, kami harus menangani banyak aspek teknis dan administrasi dalam waktu yang bersamaan, yang bisa menyebabkan pekerjaan menjadi lebih berat dan membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan”
11	Bapak Muhammad Reza	“Salah satu kendala utama adalah beban kerja yang tidak merata. Terkadang, jumlah tugas administratif dan keuangan yang harus diselesaikan cukup banyak, sementara jumlah tenaga kerja yang menangani hal tersebut terbatas. Akibatnya, ada kemungkinan pekerjaan menjadi menumpuk dan bisa berujung pada keterlambatan dalam penyelesaian tugas, seperti pengelolaan anggaran atau pemrosesan administrasi kepegawaian. Selain itu, kurangnya tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai juga menjadi kendala. Beberapa tugas memerlukan keahlian khusus, misalnya dalam penggunaan sistem keuangan digital atau analisis data keuangan, namun tidak semua karyawan memiliki pelatihan yang cukup di bidang tersebut. Hal ini membuat pekerjaan terkadang lebih lambat atau membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikannya.”
12	Otorius Hulu	“Salah satu kendala terbesar yang saya rasakan adalah kurangnya tenaga kerja di lapangan, terutama saat volume pekerjaan meningkat. Misalnya, ketika ada banyak kapal yang sandar dalam waktu bersamaan, jumlah tenaga kerja yang terbatas membuat pekerjaan seperti bongkar muat dan pengaturan lalu lintas kapal menjadi lebih berat. Selain itu, kurangnya perencanaan SDM juga berpengaruh pada pembagian shift kerja. Ada saat-saat di mana jumlah petugas yang bertugas tidak sebanding dengan beban pekerjaan, sehingga kami harus bekerja lebih lama atau dengan tekanan yang lebih tinggi. Jika ini berlangsung terus-menerus, bisa

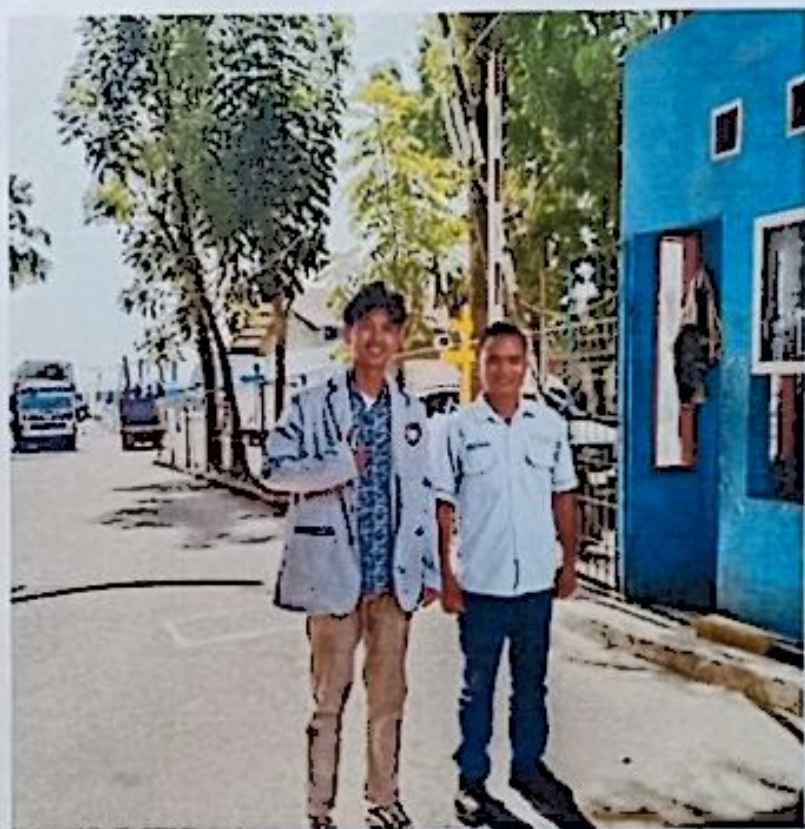
		berdampak pada kelelahan dan bahkan keselamatan kerja."
13	Ibu Novri Lestari Telaumbanua	"Salah satu kendala utama yang saya rasakan adalah beban kerja yang terkadang tidak merata. Karena keterbatasan tenaga kerja di bidang administrasi dan keuangan, ada saat-saat di mana pekerjaan menumpuk, terutama ketika mendekati akhir bulan atau akhir tahun saat laporan keuangan harus disusun dan diaudit. Kurangnya perencanaan SDM juga berdampak pada efisiensi kerja. Misalnya, jika ada keterlambatan dalam proses pencairan dana atau administrasi kepegawaian, maka bisa berpengaruh pada bagian operasional lainnya. Selain itu, kurangnya tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus dalam bidang keuangan dan administrasi terkadang membuat beberapa tugas menjadi lebih lama untuk diselesaikan"
14	Ando Harjadi Ezer Purba	Efektifitas Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Pelayanan di T Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli "Perencanaan SDM di perusahaan ini memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan kualitas pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Dengan adanya perencanaan yang matang, kami dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang tersedia memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Selain itu, program pelatihan yang diselenggarakan secara berkala membantu meningkatkan kualitas kerja, sehingga layanan yang diberikan kepada pelanggan dapat berjalan lebih efektif dan efisien."
15	Bapak Elinkari Septianus Hulu	"Perencanaan SDM di PT Pelindo Regional I sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, terutama dalam memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh orang yang tepat dengan kompetensi yang sesuai. Dari sisi keuangan, pengelolaan anggaran untuk pengembangan SDM juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas pelayanan. Jika

		alokasi dana untuk pelatihan dan kesejahteraan karyawan direncanakan dengan baik, maka karyawan akan lebih termotivasi dan mampu bekerja secara optimal dalam melayani pelanggan. Selain itu, perencanaan SDM yang matang juga memungkinkan adanya distribusi tenaga kerja yang efisien, sehingga tidak terjadi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja di suatu divisi tertentu. Hal ini tentu berdampak pada peningkatan kualitas layanan yang lebih merata dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan.”
16	Otorius Hulu	“Perencanaan SDM sangat berpengaruh terhadap bagaimana kami di lapangan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Jika perencanaan SDM dilakukan dengan baik, jumlah tenaga kerja yang tersedia cukup untuk menangani operasional tanpa kelebihan atau kekurangan personel. Selain itu, pelatihan yang diberikan kepada petugas operasional sangat membantu kami dalam menghadapi berbagai situasi di lapangan, terutama dalam hal pelayanan kepada pengguna jasa pelabuhan. Misalnya, ketika ada peningkatan volume kapal atau kargo yang masuk, kesiapan kami dalam menangani operasional sangat tergantung pada bagaimana perencanaan SDM mendukung kebutuhan tenaga kerja yang ada.
17	Muhammad Reza	“secara umum perencanaan SDM di perusahaan ini sudah cukup membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas dan sistem pengelolaan SDM yang baik, pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Namun, saya melihat bahwa masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi dan inovasi dalam pengelolaan SDM. Misalnya, penggunaan sistem otomatisasi dalam monitoring kinerja karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga dipengaruhi oleh kesejahteraan dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, peningkatan

		<i>kesejahteraan melalui insentif dan program pengembangan karier juga perlu diperhatikan."</i>
18	Novri Lestari Telaumbanua	<i>"Saya merasa bahwa secara umum perencanaan SDM yang diterapkan sudah cukup membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pembagian tugas yang jelas, sistem evaluasi kinerja, serta adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan menjadi faktor yang mendukung produktivitas kerja. Namun, ada beberapa hal yang masih bisa diperbaiki, seperti peningkatan dalam sistem kerja berbasis teknologi untuk mempercepat proses administrasi dan pencatatan keuangan. Selain itu, jika ada tambahan tenaga kerja di bagian tertentu yang beban kerjanya tinggi, maka produktivitas bisa lebih optimal karena tidak ada tumpukan pekerjaan yang berlebihan."</i>
19	O'ozisokhi Laoli	<i>"Menurut saya, beberapa saran yang bisa diterapkan untuk meningkatkan perencanaan SDM di bidang administrasi dan keuangan seperti Mengadakan pelatihan secara berkala agar staf memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur administrasi dan pengelolaan keuangan yang lebih efisien. Kemudian, Memberikan apresiasi bagi staf yang berprestasi agar lebih termotivasi dalam bekerja. Terakhir, Mengoptimalkan pembagian tugas dan jadwal kerja agar tidak ada beban kerja yang terlalu berat pada satu individu atau tim tertentu. Dengan peningkatan dalam perencanaan SDM ini, saya yakin produktivitas kerja di bidang administrasi dan keuangan bisa semakin meningkat, yang pada akhirnya akan mendukung kelancaran pelayanan di perusahaan secara keseluruhan."</i>

DOKUMENTASI PENELITIAN









YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Gunungsitoli, September 2024

Hal Pengajuan Judul Rancangan Penelitian

Kepada Yth. Bapak/ibu Dosen

Pembimbing Akademik

Dengan hormat,

1. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Leving Lake Juni Juang Zebua**

NIM : 2320162

Jumlah SKS : 155 SKS

Dengan ini mengajukan Judul Rancangan Penelitian dan memohon kepada Bapak/ibu kiranya dapat berkenan menyetujui salah satu judul yang saya ajukan di bawah ini:

No	Rancangan Judul Penelitian	Persetujuan	
		Tanggal	Paraf
1	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli.	9/10 2024	f 9/10 2024

2. Demikian Permohonan ini saya ajukan dengan harapan semoga Bapak/ibu dapat mempertimbangkannya.

Hormat Saya

Pemohon,

Leving Lake Juni Juang Zebua

NIM. 2320162



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : [https // mnj. unias.ac.id](https://mnj.unias.ac.id) email: mnj@unias.ac.id

OUTLINE TOPIK PENELITIAN SKRIPSI

Nama : **Leving Lake Juni Juang Zebua**
NIM : **2320162**
Program : **Sarjana**
Program Studi : **Manajemen S1**
Fakultas : **Ekonomi**
Tema : **Perencanaan Sumber Daya manusia**

Judul	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli.
Lokus	PT. Pelabuhan Gunungsitoli
Alamat	Jl. KL. Yos Sudarso Pelabuhan Angin Gunungsitoli Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara 22810
Fenomena Masalah	PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli adalah salah satu unit operasional dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero), perusahaan pelabuhan milik negara yang berfungsi sebagai penyelenggara dan pengelola pelabuhan di Indonesia. Terletak di Pulau Nias, Sumatera Utara, cabang ini memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan transportasi laut di wilayah tersebut. Sebagai pelabuhan utama di daerah Gunungsitoli melayani berbagai jenis kapal, mulai dari kapal penumpang hingga kapal kargo. Fasilitas di pelabuhan ini mencakup area untuk bongkar muat barang, terminal penumpang, serta berbagai layanan logistik yang mendukung aktivitas perdagangan dan mobilitas masyarakat. Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan beberapa masalah dalam pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli. Pertama, ada kekurangan staf di area pelayanan penting

	seperti loket tiket dan cek-in, yang menyebabkan antrian panjang dan waktu tunggu yang lama bagi penumpang. Selain itu, pelatihan untuk karyawan tidak dilakukan secara rutin dan tidak mencakup keterampilan terbaru, sehingga banyak karyawan kurang terampil dalam menggunakan sistem baru dan prosedur pelayanan yang efisien. Kemudian komunikasi antara manajer dan karyawan sering tidak jelas, menyebabkan kebingungan tentang tugas dan tanggung jawab. Hal ini membuat pelayanan menjadi lambat dan tidak konsisten, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan penumpang.
Rumusan Masalah	Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1. Bagaimana efektivitas perencanaan sumber daya manusia saat ini dalam mendukung kualitas pelayanan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli? 2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli saat ini, dan apa dampaknya pada keterampilan dan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan? 3. Apa saja kendala yang dihadapi dalam perencanaan sumber daya manusia di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli?
Tujuan Penelitian	1. Untuk mengetahui efektivitas perencanaan sumber daya manusia saat ini dalam mendukung kualitas pelayanan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli 2. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli saat ini, dan apa dampaknya pada keterampilan dan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan? 3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam perencanaan sumber daya manusia di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli

Metode Penelitian	Menurut Soekanto (2020: 75), mengatakan bahwa penelitian adalah kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada suatu analisis dan konstruksi yang harus dilakukan dengan sistematis, metodologis dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran yang dibagi dalam 3 (tiga) jenis kegiatan, yaitu: - Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mempunyai sifat deskriptif, penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak ditonjolkan dengan menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk fokus pada penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan. - Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam. - Penelitian campuran adalah penelitian yang menggabungkan penelitian bentuk kuantitatif dan kualitatif. Penelitian campuran ini lebih kompleks dibandingkan penelitian-penelitian yang disebutkan di atas, karena pada penelitian ini tidak hanya mengumpulkan dan menganalisis data namun juga melibatkan fungsi-fungsi dari penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penggunaan dari kedua metode penelitian itu diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai masalah penelitian yang diangkat. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif.
Alasan Memilih Lokasi Penelitian	Pemilihan lokasi di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli untuk analisis perencanaan sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan kualitas pelayanan didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis. Pertama, cabang Gunungsitoli merupakan salah

	satu pelabuhan utama di wilayah Sumatera Utara yang memiliki peran vital dalam mendukung aktivitas transportasi laut dan logistik. Dengan volume penumpang dan barang yang signifikan, perencanaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk memastikan pelayanan yang berkualitas dan efisien. Kedua, PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli menghadapi berbagai tantangan dalam hal kekurangan staf, pelatihan yang tidak memadai, dan komunikasi internal yang perlu ditangani untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Lokasi ini menawarkan kesempatan untuk menerapkan dan menguji strategi perencanaan SDM secara langsung dalam konteks nyata, serta untuk mengevaluasi dampaknya terhadap kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional. Melalui analisis ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan performa pelayanan di pelabuhan, yang pada gilirannya akan mendukung perkembangan ekonomi regional dan memperbaiki pengalaman pengguna jasa pelabuhan.
Latar Belakang	Pada era globalisasi saat ini, kompetisi di berbagai sektor industri semakin ketat, termasuk dalam sektor pelayanan publik dan transportasi seperti di pelabuhan. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli, sebagai salah satu pelabuhan utama di Sumatera Utara, memainkan peran penting dalam mendukung aktivitas ekonomi dan mobilitas masyarakat. Dalam bidang ini, perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan kepada penumpang memenuhi standar kualitas yang tinggi. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan kunci utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan di berbagai sektor industri, termasuk di pelabuhan. Di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli, perencanaan SDM yang baik sangat penting mengingat perannya sebagai salah satu pelabuhan utama di wilayah Sumatera Utara. Saat ini, cabang ini menghadapi tantangan dalam hal pengelolaan SDM yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kepada penumpang dan efisiensi operasional. Menurut Wright dan McMahan

(2011), perencanaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan pelanggan dengan memastikan bahwa jumlah dan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan operasional. Hal ini didukung oleh penelitian terbaru dari Boxall dan Purcell (2016), yang menyatakan bahwa perencanaan SDM yang efektif dapat mengoptimalkan pemanfaatan karyawan, memperbaiki proses pelayanan, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Di sisi lain, penelitian oleh Becker dan Huselid (2016) menekankan pentingnya pelatihan yang konsisten dan komunikasi yang baik dalam perencanaan SDM untuk mencapai tujuan layanan yang berkualitas. Mengingat kondisi di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli, terdapat kekurangan staf di beberapa area, pelatihan yang tidak memadai, dan komunikasi yang kurang efektif, yang semuanya berdampak negatif pada kualitas pelayanan. Di samping itu, Wright dan McMahan (2011) berpendapat bahwa perencanaan SDM yang efektif mencakup peramalan kebutuhan tenaga kerja dan pengembangan strategi untuk mengisi kekurangan tersebut. Di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli, hal ini berarti harus ada upaya untuk menilai dan menyesuaikan jumlah staf sesuai dengan volume pekerjaan yang ada. Dengan melakukannya, perusahaan dapat memastikan bahwa layanan kepada penumpang tidak terganggu dan tetap berjalan dengan lancar.

Namun, pelatihan yang tidak memadai menjadi salah satu kendala utama di pelabuhan ini. Menurut penelitian terbaru, pelatihan yang konsisten dan berbasis kebutuhan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan kualitas pelayanan (Becker & Huselid, 2016). Tanpa pelatihan yang memadai, karyawan mungkin tidak dapat mengikuti prosedur terbaru atau menggunakan teknologi yang diperlukan untuk memberikan layanan yang cepat dan efisien. Komunikasi yang buruk antara manajemen dan karyawan juga merupakan masalah yang perlu diperhatikan. Penelitian oleh Boxall dan Purcell (2016) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci untuk koordinasi yang baik dan penyampaian instruksi yang jelas. Di PT.

Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli, kekurangan komunikasi dapat menyebabkan kebingungan mengenai tugas dan tanggung jawab, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan penumpang.

elalui perencanaan SDM yang lebih baik, PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan. Dengan begitu, pelabuhan ini dapat memenuhi ekspektasi penumpang dan berkontribusi lebih efektif terhadap pertumbuhan ekonomi lokal. Menyusun strategi SDM yang solid dan implementasi yang tepat akan menjadi langkah penting dalam mencapai tujuan tersebut.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli adalah salah satu unit operasional dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero), perusahaan pelabuhan milik negara yang berfungsi sebagai penyelenggara dan pengelola pelabuhan di Indonesia. Terletak di Pulau Nias, Sumatera Utara, cabang ini memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan transportasi laut di wilayah tersebut. Sebagai pelabuhan utama di daerah Gunungsitoli melayani berbagai jenis kapal, mulai dari kapal penumpang hingga kapal kargo. Fasilitas di pelabuhan ini mencakup area untuk bongkar muat barang, terminal penumpang, serta berbagai layanan logistik yang mendukung aktivitas perdagangan dan mobilitas masyarakat.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan beberapa masalah dalam pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli. Pertama, ada kekurangan staf di area pelayanan penting seperti loket tiket dan cek-in, yang menyebabkan antrian panjang dan waktu tunggu yang lama bagi penumpang. Selain itu, pelatihan untuk karyawan tidak dilakukan secara rutin dan tidak mencakup keterampilan terbaru, sehingga banyak karyawan kurang terampil dalam menggunakan sistem baru dan prosedur pelayanan yang efisien. Kemudian komunikasi antara manajer dan karyawan sering tidak jelas, menyebabkan kebingungan tentang tugas dan tanggung jawab. Hal ini membuat

	menurunkan kepuasan penumpang. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul “Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli.”
--	---

Gunungsitoli, September 2024

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing,

DELI PITER LASE, S.E., M.Pd
NIDN. 2318117501

Disahkan Oleh
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,

IDARNI HAREFA, S.E., M.E
NIDN. 0128129102

Tembusan

1. Kepala LPPM Universitas Nias
2. Dekan Fakultas Ekonomi

NIM :

2320162

NAMA MAHASISWA :

LEVING LAKE JUNI JUANG ZEBUA

PRODI :

Manajemen

JUDUL :

ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP RETENSI KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI KANTOR BAPPELITBAN

Dosen Pembimbing :

Eliyusus Waruwu, S.Pt.,M.Si

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Perencanaan SDM

Riwayat Bimbingan Proposal

N O	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN	
1	Bimbingan bab 1 sampai bab 3 27 Feb 2025 10:31:45	Bimbingan bab 1 sampai bab 3 Download File Skripsi	Siapkan Pembimbing	persetujuan 28 Feb 2025 09:51:12
2	Bimbingan bab 4 dan 5 28 Feb 2025 09:52:56	Bimbingan bab 4 dan 5 Download File Skripsi	Siapkan pembimbing dan untuk UMH	persetujuan Mendaftar 28 Feb 2025 09:54:22

LEMBARAN PERSETUJUAN RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan Penelitian yang diajukan oleh:

Nama : LEVING LAKE JUNI JUANG ZEBUA

NIM : 2320162

Program : Strata Satu (S-1)

Program Studi : Manajmen

Fakultas : Ekonomi

Judul : ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF
GUNA MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN DI PT. PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) CABANG GUNUNGSITOLI

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan.

Gunungsitoli, 20 Desember 2024

Pembimbing

Ketua Prodi Studi Manajmen



Delipiter Lase, S.E, M.Pd
NIDN.2318117501



Idarni Harefa, S.E., M.M.
NIDN.0128129102



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA ACARA SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Pada hari ini Sabtu tanggal Sebelas bulan Januari tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Seminar Rancangan Penelitian bagi mahasiswa Universitas Nias :

Nama : **LEVING LAKE JUNI JUANG ZEBUA**
NIM : 2320162
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli

W a k t u Pelaksanaan : 11.00 wib-selesai

Susunan Dewan Pembimbing Dan Penelaah:

1. Delipiter Lase, M.Pd
(Pembimbing)
2. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si. 2.
(Penelaah)

Tanda Tangan

1. 

2. 

Rekapitulasi Nilai

Dewan Pembimbing Dan Penelaah	Total Nilai
1. Delipiter Lase, M.Pd (Pembimbing)	78
2. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si (Penelaah)	75
Total Nilai	153

Rata-rata nilai adalah: 153

Gunungsitoli, 11 Januari 2024
Plt. Ketua Program Studi Manajemen.





**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA KETERANGAN SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias
menerangkan bahwa :

Nama	: LEVING LAKE JUNI JUANG ZEBUA
NIM	: 2320162
Jenjang Pendidikan	: Sarjana
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli

Telah menyelenggarakan seminar rancangan penelitian pada :

hari / tanggal	: Sabtu, 11 Januari 2024
Pukul	: 11.00 wib-selesai
tempat	: Ruang Lab

Dengan hasil penilaian :

☐

Rancangan penelitian telah cukup baik dan lengkap sehingga telah dapat dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(90-100)

☐

Rancangan penelitian telah cukup baik, namun masih perlu disempurnakan dan dilengkapi dengan instrumen sebelum dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(70-89)

☐

Rancangan rancangan penelitian masih perlu dikembangkan, namun masalah penelitian masih dianggap cukup baik untuk dijadikan topik permasalahan skripsi. Dianjurkan seminar perbaikan.
(55-69)

☐

Rancangan penelitian tidak memenuhi syarat untuk dikembangkan sebagai bahan skripsi. Mahasiswa perlu memikirkan untuk memilih topik lain dan wajib mengikuti seminar rancangan skripsi.
(0-5)

Gunungsitoli, 11 Januari 2024
Plt. Ketua Program Studi Manajemen.

Idarni Harefa, S.E., M.E
NIDN. 0128129102

Catatan:
Beri tanda centang (✓)
Pada salah satu kotak.

Delipiter Lase, M.Pd
NIDN. 2318117501



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : LEVING LAKE JUNI JUANG ZEBUA

NIM : 2320162

Judul Penelitian : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gunungsitoli

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
		- Perbaiki latar belakang, Fokus pada Perencanaan SDM
		- Perbaiki kerangka berpikir
		- Perbaiki metode penelitian / bagaimana cara dan pendekatan penelitian, kriteria informasi dan kelas penelitian informasi.
		- Pelajari kembali dan kuasai proposal penelitian

Gunungsitoli, 11 Januari 2024
Dosen Penelaah,


Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si.
NIDN. 0129059502

LEMBAR PERSETUJUAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nama : Leving Lake Juni Juang Zebua
NIM : 2320162
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif
Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan di PT. PT. Pelindo
Regional Cabang Gunungsitoli

Telah diseminarkan dan disetujui untuk diteliti.

Gunungsitoli, Januari

Dosen Penelaah,


Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si

NIDN. 0129059502

Dosen Pembimbing,



Delipiter Lase, S.E., M.Pd

NIDN. 2318117501

Plt. Prodi Studi Manajemen


Idarni Harefa, S.E., ME
NIDN. 0128129102



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

6 Pebruari 2025

Nomor : 081/UN11/PN.01.02/2025
Lampiran : 1 (set)
Perihal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth,
Pimpinan PT. Pelindo Regional
Cabang Gunungsitoli
di
Tempat

1. Dengan hormat, dalam rangka melengkapi data penelitian yang dilaksanakan oleh :
Nama : **Leving Lake Juni Juang Zebua**
NIM : 2320162
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Sarjana (S-1)
Judul Skripsi : Analisis perencanaan sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan kualitas pelayanan di PT. Pelindo Regional Cabang Gunungsitoli
Lokasi Penelitian : PT. Pelindo Regional Cabang Gunungsitoli
Jadwal Penelitian : 6 Pebruari 2025 sampai selesai

Maka kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberi izin kepada mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di lokasi penelitian tersebut di atas (Rancangan Skripsi Terlampir).

2. Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Dekan,

Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M
NIDN. 0111038208

Tembusan :

- Yth.
1. Rektor Universitas Nias (sebagai laporan)
 2. Warek Lingkup Universitas Nias
 3. Kepala LPPM Universitas Nias
 4. Ketua Program Studi Manajemen
 5. Kantor BPBD Kota Gunungsitoli
 6. Peneliti yang bersangkutan (**Leving Lake Juni Juang Zebua**)
 7. Arsip

SURAT BALASAN

Nomor:SB.310/PLND/II/2025

TENTANG

Balasan izin penelitian

Keonda Yth.
Pimpinan Universitas Nias
di tempat

Dengan Hormat

Berdasarkan surat Bapak/Ibu pimpinan Universitas Nias Fakultas Ekonomi

Nomor:081/UN II/PI01.02/2025 perihal izin penelitian Maha Siswa atas nama Leving Lake Juni Juang Zebua dengan judul Skripsi **"ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF GUNA MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN DI PT. PELINDO CABANG GUNUNGSITOLI."** Dengan ini memeberikan izin untuk melakukan penelitian di PT. PELINDO CABANG GUNUNGSITOLI dari tanggal 06 Februari 2025.

Gunungsitoli, 06 Februari 2025
PT. PELINDO REGIONAL I
General managerr cabang Gunungsitoli



ANDO HERJADI EZER PURBA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : **ANDO HERJADI EZER PURBA**

Jabatan : General Manager Cabang Gunungsitoli

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas:

Nama : **LEVING LAKE JUNI JUANG ZEBUA**

NIM : 232062

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian di PT. PELONDO. Regional I tehitung mulai dari tanggal 06 Februari 2025 Sampai tanggal 20 Februari 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “ **ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EEKTIF GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN DI PT.PELINDO CABANG GUNUNGSITOLI** “

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya dan untuk di gunakan seperlunya, trimakasih

Gunungsitoli 20 Februari 2025
General Manajer Cabang
Gunungsitoli



ANDO HERJADI EZER PURBA

RIWAYAT BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : LEVIN LAKI JURNI JUANG ZEBUA
 NIM : 2320162
 PRODI : Manajemen
 JUDUL : Analisis perencanaan SDM yang efektif guna meningkatkan kualitas pelayanan di pt pelabuhan
 LOKUS : PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) cabang gunungrejo
 Dosen Pembimbing : Deviator Lase S.E, M.pd
 Konsentrasi : MSDM
 Tema : Perencanaan SDM

Riwayat Bimbingan Skripsi

NO	Hari / Tanggal	Topik	Materi	Catatan Dosen	Paraf
	22/11 2024	Proposal	- Pendahuluan - Metodologi P	Perbaiki Farsi Seper Catur Perbaikan	} <i>[Signature]</i>
				- Rumus mas-kef Fungsi P.	
				- Perbaiki Dra/ Wawancara	
	12/12	Proposal	Proposal	Ace, Fiksi	<i>[Signature]</i>
				Gunat Perbaikan - e Perbaikan dan ur p	



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli

Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi dengan Judul Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan di PT. Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli yang disusun oleh Leving Lake Juni Juang Zebua dengan NIM 2320162 Program Studi Manajemen, telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, 17 Februari 2025

Dosen Pembimbing,

DELIPTER LASE, S.E., M.Pd
NIDN. 2318117501



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 155/UN11/TU.01.20/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Serniati Zebua, S.E., M.Si
NIDN : 0103098702
Pangkat/Golongan : Penata / IIIc
Jabatan : Wakil Dekan Bidang Akademik

dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : **Leving Lake Juni Juang Zebua**
NIM : 2320162
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

adalah benar telah melakukan pengecekan plagiarisme melalui aplikasi *Turnitin*, dan mendapat tingkat *Similarity* **23%** sehingga dinyatakan layak untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya sesuai dengan tahapan pada penyelesaian skripsi/tugas akhir.

Gunungsitoli, 21 Pebruari 2025
a.n. Dekan Fakultas Ekonomi, ...
Wakil Dekan Bidang Akademik

Serniati Zebua, S.E., M.Si
NIDN. 0103098702

Tembusan :

1. Ka. LPPM Universitas Nias
2. Ketua Program Studi Manajemen
3. Arsip



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS MATA KULIAH

No. 107/WI.II.02/PP.09.01/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi S1 Manajemen, Universitas Nias, menerangkan bahwa:

Nama : **LEVING LAKE JUNI JUANG ZEBUA**
NIM : 2320162
Judul Skripsi : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan di PT. Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli.

Bahwa yang bersangkutan dinyatakan lulus semua Mata Kuliah di Program Studi S1 Manajemen, kecuali Mata Kuliah Penulisan Skripsi. Untuk itu, dimohon kiranya untuk diterbitkan Transkrip Nilai kepada yang bersangkutan.

Atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Gunungsitoli, 21. Februari 2025

Plt. Kaprodi Manajemen,

Idarni Harefa, S.E., M.M
NIDN. 2318117501

PERMOHONAN UJIAN SKRIPSI

20 Februari 2025

Perihal : Permohonan Ujian Skripsi
Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
c.q Ketua Program Studi Manajemen
Jalan Karet No. 30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli
Kota Gunungsitoli

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Leving Lake Juni Juang Zebua**
NIM : 2320162
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi (FE)

Mengajukan permohonan untuk diperkenankan menempuh ujian skripsi. Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini saya lampirkan:

1. Surat Permohonan Ujian Skripsi.
2. Surat Kesediaan Menghadiri Ujian Skripsi.
3. Bukti Skripsi telah melewati *cek plagiat* dari LPPM.
4. Menggandakan hardcopy Skripsi yang telah di jilid sebanyak 3 (tiga) rangkap.
5. Riwayat Bimbingan SKRIPSI di SIMAT dari Dosen Pembimbing.
6. Menunjukan KRS/KHS Asli Semester I sampai terakhir.
7. Fotocopy KHS terakhir.
8. Transkrip nilai sementara dari SIMAT.
9. Slip Pembayaran uang kuliah terakhir.
10. Map Merah 3 buah

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Pemohon



Leving Lake Juni Juang Zebua

NIM. 2320162

*Tembusan Disampaikan Kepada Yth.
Bapak Rektor Universitas Nias
c.q Wakil Rektor I*



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Hal : Kesedian Menghadiri Sidang Skripsi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
c.q. Ketua Program Studi Manajemen
Jalan Karet No.30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli
Kota Gunungsitoli

Nama : Leving Lake Juni Juang Zebua
Nim : 2320162
Program : Sarjana
Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi (FE)

Manyatakan bahwa saya bersedia untuk menghadri ujian Skripsi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya Pemohon,

**Lake Juni Juang Zebua
NIM 2320162**

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

24 Februari 2025

Nomor : 124/UN11.02/PP.08.03/2025

Lampiran : 1 Set

Hal : Pelaksanaan Sidang Skripsi
atas nama **LEVING LAKE JUNI JUANG ZEBUA**

Kepada Yth.

1. Meiman H Waruwu, S.Sos., M.Si

Penguji I

2. Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M.

- Penguji II

3. Delipiter Lase, M.Pd

Pembimbing

di Gunungsitoli

Sehubungan dengan pelaksanaan sidang skripsi mahasiswa:

Nama : **LEVING LAKE JUNI JUANG ZEBUA**

NIM : 2320162

Program : Sarjana

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif
Guna Meningkatkan Kualitas Layanan di PT. Pelindo Regional I
Cabang Gunungsitoli

diharapkan kehadiran Bapak pada acara dimaksud yang
diselenggarakan:

hari/tanggal : Rabu, 26 Februari 2025

pukul : 13.00 Wib s/d selesai

tempat : Ruang 6

Naskah skripsi yang diujikan, disampaikan langsung oleh Program Studi.
Atas perhatian Bapak, kami mengucapkan terima kasih.

Plt. Kaprodi Manajemen

Idarni Harefa, S.E., M.E

NIDN. 0128129102

Tembusan disampaikan kepada

1. Rektor Universitas Nias, u.p. Wakil Rektor I
2. Dekan Fakultas Ekonomi
- ③ 3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

*NB. Diharapkan kepada Bapak/Ibu Dosen Pembimbing/Penguji berpakaian rapi, khusus untuk Bapak Dosen
diwajibkan memakai kemeja non batik pakai dasi.*



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Rabu tanggal Dua puluh Enam Februari tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Ujian skripsi bagi mahasiswa Universitas Nias :

N a m a : **LEVING LAKE JUNI JUANG ZEBUA**
NIM : 2320162
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif Guna Meningkatkan Kualitas Layanan di PT. Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli

W a k t u Pelaksanaan : 13.00 WIB s.d.selesai

Susunan Dewan Penguji :

TandaTangan

1. Delipiter Lase, M.Pd
2. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si.
3. Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M.

1. 
2. 
3. 

Rekapitulasi Nilai

Dewan Penguji	Total Nilai
1. Delipiter Lase, M.Pd	77,5
2. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si	76
3. Sukaaro Waruwu, S.E., S.H., M.M	75
Total Nilai	228,5

Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata Nilai adalah 76,17
(... Dua puluh Enam ...)
Dengan Demikian Yang bersangkutan dinyatakan Lulus/Tidak Lulus dengan Predikat Kelulusan... L

Keterangan:
Nilai Yudisium:

90.00-100. = A
85.00-89.99 = A-
80.00 -84.99 = B+
75.00 - 79.99 = B
70.00 - 74.99 = B-
65.00 - 69.99 = C+
60.00 - 64.99 = C
55.00 - 59.99 = C-
50.00 - 54.99 = D
< 40.99 = E

Gunungsitoli, 26 Februari 2025

Plt. Ketua Program Studi,


Idarni Harefa, S.E., M.E.
NIDN. 0128129102



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : LEVING LAKE JUNI JUANG ZEBUA

NIM : 2320162

Judul Penelitian : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif Guna Meningkatkan Kualitas Layanan di PT. Pelindo Regional I Cabang Gunungsitoli

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
	1	Mendat PD later belakang tidak didukung oleh data terkait hasil rekrutmen, seleksi dan turn over pegawai
	2.	Banyak daftar pustaka yg tidak jelas identitasnya
	3.	Impresi teman peneliti yg dicantumkan
	4.	Perbiti kesimpulan yg bersumber dari hasil peneliti
	5.	Susun Ulang Struktur, Sesuaikan dengan Aplikasi Temuan peneliti. -

Gunungsitoli, 26 Februari 2025

Dosen Pembimbing,

Delipiter Lase, M.Pd

NIDN. 2318117501



Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si
NIDN. 0129059502

BIODATA PENULIS



Leving Lake Juni Juang Zebua, yang sehari-harinya dipanggil "Leving" lahir di Bitaya, 21 juni 1997 dan merupakan anak ke empat dari lima bersaudara. Pada tahun 2010 menamatkan Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 076074 Onozalukhu Bitaya, kemudian melanjutkan jenjang pendidikan menengah pertama di SMP N. 4 Gunungsitoli dan lulus pada tahun 2013, setelah tamat dari pendidikan SMP kemudian melanjutkan pendidikan di SMA N. 3 Gunungsitoli dan menamatkan diri pada tahun 2016.

Semenjak tamat dari bangku SMA, kemudian pada tahun 2020 atas doa keluarga dan ijin dari Tuhan bisa melanjutkan kembali pendidikan disalah satu perguruan tinggi yang ada di Kepulauan Nias, yakni di STIE PEMBNAS NIAS atau yang sekarang telah berdiri menjadi sebuah Universitas yakni UNIVERSITAS NIAS. Adapun program studi yang diambil adalah pendidikan strata 1 (S-1) dibidang manajemen fakultas ekonomi.

Pada tahun 2025, untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana di Universitas Nias, kemudian melakukan penelitian untuk syarat penyusunan tugas akhir. Walaupun dengan begitu banyak rintangan yang dihadapi namun atas kehendak Tuhan, pada tanggal 26 Februari 2025 dinyatakan LULUS dan berhak mendapatkan gelar sarjana, setelah mengikuti serangkaian proses pengujian baik dari Ujian Seminar Proposal dan Ujian Meja Hijau.

Selama menempuh pendidikan di Universitas Nias, banyak pengalaman dan ilmu yang diperoleh baik dari Sisi akademis maupun non akademis. Semoga kedepan dapat melanjutkan pendidikan kejenjang berikutnya.