

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Hasil kerja praktik yang dilaksanakan di PT Angkasa Pura Indonesia, Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Radin Inten II, menunjukkan bahwa Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam menjaga kelancaran operasional bandara dan peningkatan kualitas layanan. Berdasarkan observasi dan wawancara, diketahui bahwa proses pengelolaan SDM telah memiliki alur yang cukup terstruktur, mulai dari rekrutmen dan seleksi pegawai, pengelolaan administrasi kepegawaian, hingga sistem penilaian kinerja yang berorientasi pada target kerja. Meski demikian, sebagian proses administrasi masih dilakukan secara manual atau semi-digital, sehingga efisiensi kerja belum sepenuhnya optimal. Hal ini sejalan dengan temuan Syahril dan Handayani (2022) yang menjelaskan bahwa penerapan sistem informasi SDM terintegrasi dapat meningkatkan kecepatan proses administrasi dan akurasi data pegawai.

Selain itu, perusahaan telah melaksanakan program pelatihan secara rutin, baik pelatihan teknis terkait keselamatan penerbangan dan operasional bandara maupun pelatihan non-teknis seperti layanan pelanggan dan literasi teknologi. Program pelatihan ini menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, sesuai dengan hasil penelitian Suryani et al. (2023) yang menegaskan bahwa penerapan *e-HRM* dan program pengembangan kompetensi memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai di sektor publik. Namun, monitoring efektivitas pelatihan masih menghadapi tantangan karena keterbatasan sistem evaluasi berbasis data real-time.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa Bagian SDM berperan penting dalam mendukung kebutuhan tenaga kerja di berbagai unit operasional bandara, termasuk keamanan, pelayanan penumpang, dan pengelolaan bagasi. Peran strategis ini membutuhkan manajemen berbasis teknologi yang lebih optimal untuk memastikan ketepatan penempatan pegawai dan efisiensi

pengelolaan sumber daya. Temuan ini sejalan dengan Gozali (2023), yang menekankan bahwa integrasi teknologi informasi dalam manajemen SDM dapat meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, meskipun sistem SDM di PT Angkasa Pura Indonesia telah berjalan sesuai standar perusahaan, diperlukan inovasi berbasis digital seperti Human Resource Information System (HRIS) terintegrasi untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas manajemen pegawai.

4.2 Pembahasan

Hasil kerja praktik menunjukkan bahwa Bagian SDM PT Angkasa Pura Indonesia di Bandar Udara Internasional Radin Inten II telah memiliki peran strategis dalam mendukung operasional perusahaan, namun masih terdapat tantangan dalam penerapan teknologi informasi untuk manajemen SDM secara menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan teori Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang menyatakan bahwa sistem yang terintegrasi akan meningkatkan efisiensi pengumpulan, pemrosesan, dan distribusi informasi untuk mendukung pengambilan keputusan organisasi (Laudon & Laudon, 2020). Dalam konteks perusahaan ini, penerapan HRIS (Human Resource Information System) secara penuh menjadi kebutuhan mendesak untuk mengatasi keterbatasan proses administrasi manual yang masih ditemui, sekaligus memperkuat transparansi dan akurasi data pegawai.

Selain itu, hasil observasi dan wawancara menegaskan bahwa pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan rutin telah menjadi prioritas manajemen, terutama dalam memenuhi standar keselamatan dan pelayanan penerbangan. Hal ini selaras dengan konsep *Human Capital Development*, yang menekankan pentingnya investasi perusahaan dalam meningkatkan keterampilan karyawan untuk mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan (Becker, 2021). Penelitian oleh Suryani et al. (2023) juga menunjukkan bahwa implementasi *e-HRM* dan pelatihan berbasis kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga digitalisasi proses pelatihan dan evaluasinya menjadi langkah strategis untuk perusahaan.

Peran SDM dalam mendukung operasional bandara yang kompleks memerlukan pendekatan berbasis data untuk memastikan alokasi sumber daya manusia yang tepat sasaran. Tantangan seperti keterbatasan monitoring kinerja secara real-time dapat diatasi dengan penggunaan teknologi analitik dalam pengelolaan SDM, sesuai dengan hasil penelitian Gozali (2023) yang menekankan bahwa integrasi teknologi informasi dalam manajemen SDM berkontribusi terhadap pengambilan keputusan yang lebih efektif dan peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, peran Bagian SDM tidak hanya sebatas administratif, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan bisnis perusahaan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa PT Angkasa Pura Indonesia perlu mengoptimalkan peran Bagian SDM melalui digitalisasi proses, penguatan budaya kerja berbasis nilai perusahaan, dan sistem penilaian kinerja berbasis indikator yang terukur. Implementasi HRIS, evaluasi pelatihan berbasis teknologi, serta integrasi analitik data karyawan akan memperkuat daya saing perusahaan dalam menghadapi tuntutan industri penerbangan yang semakin kompleks.