

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil kerja praktik yang dilakukan di PT Angkasa Pura Indonesia, Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Radin Inten II, dapat disimpulkan bahwa Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting sebagai motor penggerak keberhasilan operasional bandara dan pencapaian target perusahaan. Pengelolaan SDM di perusahaan ini telah memiliki struktur kerja yang jelas, mulai dari proses rekrutmen, administrasi kepegawaian, pelatihan, hingga penilaian kinerja pegawai. Namun, meskipun sebagian besar kegiatan telah berjalan sesuai standar perusahaan, masih terdapat kendala berupa keterbatasan pemanfaatan teknologi informasi secara optimal, yang berdampak pada efisiensi dan kecepatan pengelolaan data pegawai.

Perusahaan telah menunjukkan komitmen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan rutin yang mendukung kompetensi teknis dan non-teknis, serta penilaian kinerja berbasis target. Hasil pengamatan dan wawancara juga menegaskan bahwa Bagian SDM tidak hanya berperan administratif, tetapi juga memiliki posisi strategis dalam mendukung perencanaan tenaga kerja, meningkatkan motivasi, dan memastikan pelayanan publik di bandara berjalan sesuai standar keselamatan dan mutu internasional. Oleh karena itu, digitalisasi pengelolaan SDM, penguatan sistem evaluasi berbasis indikator kinerja, serta pemanfaatan teknologi analitik menjadi langkah penting yang perlu diimplementasikan untuk mendukung efektivitas kerja dan daya saing perusahaan di era industri transportasi udara yang semakin kompetitif.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Angkasa Pura Indonesia, Bandar Udara Internasional Radin Inten II. Pertama, perusahaan perlu segera mengimplementasikan **Human Resource Information System (HRIS) terintegrasi** untuk mempermudah proses administrasi, mempercepat aliran informasi, dan meminimalkan kesalahan pencatatan. Digitalisasi data pegawai dan sistem evaluasi kinerja berbasis teknologi akan mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat dan strategis. Kedua, **program pelatihan dan pengembangan kompetensi** perlu dirancang berdasarkan *competency mapping* agar sesuai dengan kebutuhan jabatan dan tuntutan operasional bandara. Evaluasi efektivitas pelatihan juga dapat dilakukan secara periodik dengan memanfaatkan teknologi analitik.

Selanjutnya, perusahaan disarankan untuk memperkuat **sistem penilaian kinerja berbasis Key Performance Indicator (KPI)** yang terukur dan transparan. Sistem ini tidak hanya memantau pencapaian target, tetapi juga menjadi dasar pemberian penghargaan, promosi, dan perencanaan karier. Selain itu, **budaya kerja dan keterlibatan karyawan (employee engagement)** perlu terus ditingkatkan melalui komunikasi internal yang efektif, kegiatan penguatan nilai perusahaan, dan penghargaan atas prestasi kerja. Terakhir, kerja sama dengan mitra eksternal seperti lembaga pelatihan, universitas, dan regulator penerbangan dapat menjadi langkah strategis untuk memperbarui standar kompetensi dan menghadapi dinamika industri penerbangan yang semakin kompetitif. Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, diharapkan PT Angkasa Pura Indonesia dapat memperkuat peran Bagian SDM sebagai mitra strategis dalam mendukung keunggulan operasional dan daya saing perusahaan di tingkat nasional maupun internasional.