



Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance di PT. Angkasa Pura 1- Bali

Alycia Prajna Wicaksana^{*a}, I Putu Dharmanu Yudartha^a, Juwita Pratiwi Lukman^a

^a Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

* Correspondence: ekaaprilia0422@gmail.com

Abstract

This research aims to evaluate the effectiveness of staff performance in the Human Capital Business Partner Unit at PT. Angkasa Pura 1 - Bali in relation to the problems mentioned. This research uses qualitative methods, with purposive sampling techniques and data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. The data source used is through primary data sources obtained through PT. Angkasa Pura 1-Bali and secondary data sources such as the Employment Law, books, journals and related articles. Based on the results of research related to employee performance in the Human Capital Business Partner Unit based on the E-Performance System at PT. Angkasa Pura 1- Bali, it has been running quite well, but there are still things that are not optimal in terms of performance indicators. The quality indicators reviewed are quite good but the performance assessment process is still subjective. The quantity indicators reviewed have worked quite well. Indicators of punctuality are quite good, but there are still several employees in other units who do overtime work even though it corresponds to the additional salary received. Effectiveness indicators are not effective enough because employee performance motivation is still low. Indicators of independence are going well, although it cannot be denied that some jobs do require mutual assistance from other units. One of the author's recommendations is implementing a sharing/bonding session program, giving rewards to each employee for work achievements and conducting socialization and training programs once a month.

Keywords: Performance, Human Capital, E-Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas kinerja staf di Unit Human Capital Business Partner di PT. Angkasa Pura 1 - Bali dalam kaitannya dengan masalah yang telah disebutkan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan teknik purposive sampling serta teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan yakni melalui sumber data primer diperoleh melalui PT. Angkasa Pura 1-Bali dan sumber data sekunder seperti UU Ketenagakerjaan, buku-buku, jurnal, dan artikel yang terkait. Berdasarkan hasil penelitian terkait Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT. Angkasa Pura 1- Bali sudah berjalan cukup baik, namun masih ada yang belum optimal ditinjau dari indikator kinerja. Indikator kualitas yang ditinjau sudah cukup baik tetapi dalam proses penilaian kinerja masih berjalan secara subjektif. Indikator kuantitas yang ditinjau sudah berjalan cukup baik. Indikator ketepatan waktu berlangsung cukup baik, tetapi masih ada beberapa karyawan unit lain yang melakukan pekerjaan overtime walaupun begitu sesuai dengan gaji tambahan yang diterima. Indikator efektivitas belum cukup efektif dikarenakan motivasi kinerja karyawan masih rendah. Indikator kemandirian berlangsung baik walaupun memang tidak bisa dipungkiri beberapa pekerjaan memang saling memerlukan bantuan unit lain. Salah satu rekomendasi penulis yakni Menerapkan program *sharing/ bonding session*, Memberikan reward kepada setiap karyawan atas pencapaian pekerjaan dan Melakukan program sosialisasi dan pelatihan selama sebulan sekali

Kata Kunci: Kinerja, Human Capital, E-Performance

1. Pendahuluan

Pentingnya kinerja dalam suatu entitas tak dapat dipandang sebelah mata, hal ini terjadi karena masing-masing entitas berharap agar setiap anggota timnya berdedikasi sepenuh hati, mengoptimalkan kemampuan masing-masing demi mencapai hasil terbaik. Tanpa kontribusi yang optimal dari seluruh personel, mencapai tujuan yang telah ditetapkan menjadi sebuah tantangan yang sulit diatasi. Kinerja sendiri melibatkan aspek sikap mental dan perilaku, di mana setiap individu diharapkan senantiasa berkomitmen untuk menyajikan kualitas pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Orientasi ini bukan hanya terpaku pada masa lalu, melainkan juga mendorong pemikiran bahwa kinerja saat ini harus menjadi pijakan untuk peningkatan di masa depan. Sebuah prestasi yang dihasilkan melalui dedikasi tersebut tidak hanya menciptakan kepuasan

pribadi, tetapi juga menimbulkan rasa bangga bagi karyawan terhadap kontribusinya untuk kesuksesan perusahaan.

Dalam ranah dunia kerja, kinerja yang optimal menjadi tujuan yang dikejar. Seorang pekerja akan mencapai pencapaian gemilang jika kinerjanya memenuhi standar yang telah ditetapkan, secara quality maupun quantity. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci di organisasi, bukan sekadar aktor pelaksana, melainkan juga perencana yang memainkan peran penting dalam berbagai aktivitas organisasi. Manusia sebagai sumber daya memiliki dimensi pola pikir, emosi, hasrat, kedudukan, dan riwayat pendidikan yang membentuk pola pikir yang dapat diintegrasikan dalam lingkungan organisasional. Berbeda dengan elemen-elemen seperti uang, mesin, dan material yang memiliki sifat yang dapat diukur dan diatur sepenuhnya, sumber daya manusia memerlukan perlakuan yang lebih kompleks. Kunci keberhasilan suatu organisasi bukan hanya terletak pada faktor teknologi semata, malah erat kaitannya dengan peran individu dalam menjalankan pekerjaan dan menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, memberikan kompensasi yang memadai dan kesempatan pengembangan karier kepada anggota organisasi menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan bersama. Kesuksesan suatu organisasi pada akhirnya bergantung pada kontribusi positif dari karyawan, yang mampu menghasilkan kinerja terbaik guna memenuhi kebutuhan keseluruhan organisasi.

Dalam penjelasan yang disampaikan oleh Abdurrahman pada tahun 2019, disebutkan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, usaha, dan peluang yang ada. Definisi ini menggambarkan bahwa kinerja seseorang terkait dengan sejauh mana ia berhasil melaksanakan tugas-tugasnya dengan memanfaatkan keahlian, usaha keras, dan peluang yang muncul. Selain itu, Mangkunegara (2019: 67) juga mengemukakan pandangannya mengenai kinerja dengan menyatakan bahwa kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas dari hasil kerja seorang pegawai. Menurutnya, kinerja dapat diukur dari sejauh mana seorang pegawai mampu mencapai hasil kerja yang telah dibebankan kepadanya. Dengan demikian, pandangan Mangkunegara memberikan gambaran bahwa kinerja tak hanya dievaluasi berdasarkan kuantitas namun juga memerhatikan kualitas yang diberikan.

Kinerja individu dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran krusial dalam meraih keberhasilan menempuh tujuan yang diharap. Evaluasi kinerja menunjukkan adanya penurunan, ditinjau dari peningkatan angka evaluasi yang mencatat kinerja cukup dan kurang baik sebesar 2% pada tahun 2020. Faktor penyebabnya dapat diatributkan pada ketidaksesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan. Pendapat Prawirosentono, seperti yang dikutip oleh Fauzi (2020: 3), menyatakan bahwa kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh seseorang atau kelompok di dalam suatu entitas, sejalan dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sejalan dengan norma moral. Definisi-definisi ini menggambarkan bahwa kinerja mencakup tingkat keberhasilan kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi dengan cara yang sah, sesuai dengan norma moral dan etika, sebagaimana dijabarkan dalam strategi perencanaan organisasi.

Adapun beberapa permasalahan pada penelitian ini yaitu : *pertama*, penilaian kinerja karyawan berjalan secara subjektif dikarenakan adanya sistem penilaian kinerja pada PT.Angkasa Pura yang bernama e-performance ini yaitu penilaian dari karyawan satu kepada karyawan lainnya yang menyebabkan adanya persaingan tidak sehat ; *kedua*, motivasi kinerja karyawan yang rendah karena tugas tiap masing-masing karyawan sudah ditentukan sesuai porsi, hal ini menyebabkan sulitnya berkembang dan *stucknya* karir karyawan ; *ketiga*, kurang efektif dan kurang sejalan kinerja karyawan dengan visi perusahaan yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas karena banyaknya pembaharuan secara terus menerus jadi para karyawan yang sudah berumur terbilang cukup lambat dalam proses beradaptasi

Menurut pandangan Musanef, karyawan mengacu pada individu yang bekerja untuk perusahaan dengan imbalan gaji dan tunjangan. Musanef mendefinisikan pekerja dalam konteks ini sebagai seseorang yang menerima instruksi dari manajer dan kemudian melaksanakannya untuk memberikan hasil yang diinginkan sesuai dengan upaya yang dilakukan guna mencapai target perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan sebagai elemen tenaga kerja perlu dipandu agar mereka memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan sebagai

pelaksana tugas dapat menghasilkan ketidakefektifan alat organisasi, waktu yang terbuang, dan hasil kerja yang tidak optimal tanpa adanya kompetensi dan keterampilan yang memadai.

Kinerja karyawan merujuk pada individu yang dihasilkan dari eksekusi fungsi atau aktivitas spesifik dalam suatu pekerjaan selama jangka waktu tertentu, yang mencerminkan sekaligus kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. (Adhari, 2020). Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, sebagaimana diutarakan oleh Tri Maryati (2022), kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, atau kebijakan yang sejalan dengan pencapaian sasaran, visi-misi, dan tujuan perusahaan. Kesimpulan umum dari berbagai pengertian tersebut adalah bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi yang dihasilkan oleh seseorang, yang disebut sebagai *actual performance* atau *job performance*, yang umumnya dikenal sebagai kinerja. Seorang pekerja dianggap berhasil dalam kinerjanya ketika telah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil mencapai hasil yang baik baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Secara umum, penilaian prestasi kerja seseorang didasarkan pada pencapaian kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama.

HCBP yang merupakan singkatan dari *Human Capital Business Partner* memegang peran baru yang signifikan di dalam ranah Sumber Daya Manusia (SDM), menjembatani konteks bisnis dengan fungsi SDM. Menurut penulis dan mantan praktisi profesional HC, Martin Yate, HCBP didefinisikan sebagai seorang profesional senior di bidang SDM yang memahami secara menyeluruh serta memiliki keahlian dalam mengarahkan fungsi SDM agar sejalan dengan keberhasilan bisnis perusahaan. Perspektif CIPD UK menegaskan bahwa HCBP bekerja erat dengan pimpinan perusahaan dan manajer lini untuk mengembangkan kapabilitas SDM, merancang perencanaan dan manajemen bakat, serta merumuskan pendekatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konsep yang dikemukakan oleh Dave Ulrich, seorang profesor universitas dan pengarang buku *HC Champion*, empat peran kunci dari fungsi SDM mencakup: (1) Ahli Fungsional, berperan dalam membantu perusahaan mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan SDM. (2) Pelindung Karyawan, membantu perusahaan dalam mengelola berbagai kebutuhan karyawan. (3) Agen Perubahan, membantu perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan. (4) Mitra Bisnis, berkontribusi dalam membantu perusahaan mencapai target bisnisnya. Meskipun demikian, di dalam departemen SDM yang secara tradisional berfokus pada tanggapan hukum, manajemen ketenagakerjaan, dan kesejahteraan, menjadi tantangan tersendiri untuk mengemban peran sebagai "mitra bisnis." Oleh karena itu, keberadaan HCBP menjadi langkah aktualisasi yang penting agar fungsi SDM dapat semakin dekat dan memahami dinamika bisnis perusahaan.

PT Angkasa Pura I (Persero) merupakan operator Bandara yang bergerak dibidang jasa bandar udara dan memiliki sejumlah stakeholder yang terus bersinergi untuk memberikan pelayanan Prima, maka dari itu pengguna media harus lebih mengerti atau memahami masing-masing tugas dan wewenangnya agar informasi tersebut sesuai target informannya. PT Angkasa Pura I (Persero) memiliki peran sentral dalam industri transportasi di Indonesia, khususnya dalam pengelolaan dan pengembangan bandara. Selain itu, perusahaan ini bertanggung jawab atas layanan navigasi pesawat, menambahkan dimensi lain dari keterlibatannya dalam memastikan keamanan dan efisiensi penerbangan di wilayah ini. Sebagai pelopor komersialisasi bandara di Indonesia, PT Angkasa Pura I (Persero) telah memainkan peran yang signifikan dalam mengembangkan sektor penerbangan dan meningkatkan kualitas layanan di negara ini.

Perusahaan terkait didaulat menjadi yang terdepan dalam pengelolaan bandara komersial di Indonesia sejak didirikan pada tahun 1962. Pada tanggal 15 November 1962, Peraturan Pemerintah No. 33/1962 diberlakukan, yang mengawali pembentukan Angkasa Pura Kemayoran (PN). Setelah masa transisi selama dua tahun, aset dan operasional bandara dialihkan dari Pemerintah Indonesia kepada Angkasa Pura Kemayoran. Pada tanggal 17 Mei 1965, Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 1965, yang telah direvisi dan ditambah dengan Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 1962, secara resmi melakukan perubahan nama pengadilan yakni Pengadilan Negeri Angkasa Pura Kemayoran.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah sebuah penelitian kualitatif deskriptif Purba dkk. (2021) yang bertujuan untuk menggambarkan situasi kinerja karyawan Unit Human Capital Business Partner di PT Angkasa Pura 1 Bali. Metode ini digunakan untuk merinci fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara menyeluruh, melalui deskripsi verbal dalam konteks alami (Adiputra dkk, 2021).

Data diperoleh melalui dua sumber utama, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan orang-orang yang memiliki pengetahuan langsung tentang topik penelitian, sementara data sekunder diperoleh dari sumber-sumber seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, dan artikel terkait.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, dengan fokus pada sumber daya manusia dan karyawan yang membentuk Unit Human Capital Business Partner di PT Angkasa Pura 1 Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam mengevaluasi bagaimana gaji, beban kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi persepsi pekerja terhadap pekerjaan dan produktivitas.

Pemilihan informan dilakukan melalui teknik purposive sampling, dengan mempertimbangkan orang-orang yang memiliki pengetahuan relevan dan pemahaman yang cukup tentang permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan metode dokumentasi.

Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk naratif dan menggunakan tabel serta grafik untuk menggambarkan informasi secara lebih ringkas.

3. Pembahasan

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, adapun hasil analisis kinerja Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali mengacu pada 5 (lima) indikator. Indikator tersebut berdasarkan pendekatan indikator kinerja menurut Robbins (2016:260) yaitu indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Kualitas

Indikator kualitas berkaitan pada mempekerjakan karyawan dalam jumlah besar akan membuat kegiatan operasional perusahaan mendapatkan banyak bantuan. Hal ini bisa menguntungkan apabila perusahaan harus mencapai target waktu tertentu dan dibutuhkan banyak tangan yang bekerja agar proyek cepat selesai. Dalam hal ini kualitas pada kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1- Bali khususnya Unit Human Capital Business Partner dapat dilihat dengan bagaimana keberhasilan dalam merealisasikan kinerja yang baik dalam semua kegiatan dengan melaksanakan seluruh kegiatan untuk mendukung pencapaian target yang ditetapkan yaitu Pengendalian Proses Strategi HC, Pengembangan & Pelatihan Karyawan, Pendekatan serta Menjalankan Tugasnya dengan Executive Management, Mengendalikan Proses Perubahan.

Diperkuat juga dengan adanya pernyataan dari General Manager Unit Human Capital Business Partner PT.Angkasa Pura 1- Bali serta karyawan lainnya dengan sudah baiknya kualitas kinerja karyawan sesuai dengan system e-performance yang sudah tertera pada tahun ini karena jika dibandingkan dengan tahun kemarin kualitas kinerja karyawan sudah cukup jauh meningkat seperti contoh kecil dapat dilihat dari proses penilaian kinerja karyawan yang sudah canggih dengan adanya *system* yang bernama e-performance yang membuat karyawan lebih terpacu, dilihat juga dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, cara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang ada sesuai dengan SOP yang berlaku.

Kuantitas

Menurut Robbins (2016:260) kuantitas juga menjadi indikator yang signifikan untuk mengevaluasi kinerja, dengan memperhatikan jumlah hasil yang dihasilkan oleh individu tersebut. Hal ini mengacu pada jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh seorang individu atau karyawan selama periode waktu tertentu.

Hal tersebut bisa terlihat dari cara karyawan menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan waktu serta kecepatan tertentu. Dengan demikian, kuantitas kerja dapat ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dihabiskan. Dalam indikator kuantitas sesuai dengan pertanyaan General Manager Unit Human Capital Business Partner, Karyawan Unit Human Capital Business Partner bahwa jumlah pegawai memang mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menurut informasi dari narasumber selama ini dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada karyawan belum menemukan kesulitan yang signifikan selain menunggu proses surat menyurat yang ada karena memerlukan bantuan dari karyawan unit lain selain itu kuantitas dari Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance di PT. Angkasa Pura 1- Bali sudah cukup baik.

Ketepatan Waktu

Aspek ketepatan waktu mencerminkan kemampuan menyelesaikan kegiatan atau mencapai hasil produksi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Indikator ketepatan waktu paling banyak dipakai perusahaan yang memiliki jenis pekerjaan dengan *deadline* atau tenggat waktu sangat ketat yang tak bisa dilanggar. Ketepatan waktu dan kecepatan juga menunjukkan efisiensi kandidat dalam bekerja.

Pada PT. Angkasa Pura memiliki Jam Kerja Operasional seperti berikut: Jam Kerja yang berlaku di PT. Angkasa Pura 1- Bali adalah 5 hari kerja dalam seminggu, mulai pukul 07.30-17.00 WITA. Sedangkan jam buka Kantor PT. Angkasa Pura 1-Bali dalam seminggu adalah : Senin-Kamis mulai pada pukul 07.30-17.00 WITA dan Jumat dimulai pada pukul 07.30- 16.00 WITA.

Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, maka semakin efisien proses kerja mereka. Jika dilihat dari pernyataan narasumber tentang indikator ketepatan waktu pada Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance di PT. Angkasa Pura 1- Bali memang masih belum efisien dikarenakan masih ada beberapa karyawan datang tidak tepat waktu yang akan dikenakan sanksi sebesar Rp. 250.000 dan melakukan pekerjaan secara *overtime* yang akan diberikan uang kompensasi sebesar Rp.150.000 yang menyebabkan kesehatan fisik karyawan menjadi taruhannya walaupun demikian tidak dipungkiri karyawan yang *overtime* juga mendapatkan uang kompensasi serta jika ada yang melakukan tindakan datang tidak tepat waktu sebanyak 3 kali maka akan dikenakan teguran yaitu SP1 dan jika dilakukan secara berturut-turut akan dikenakan SP3 dimana berarti posisi jabatan karyawan yang menjadi taruhannya.

Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Dari hasil wawancara dengan narasumber dan berdasarkan pertanyaan yang sudah diberikan pula maka dapat dilihat efektivitas dari pada Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance di PT. Angkasa Pura 1- Bali sudah cukup efektif dilihat dari jumlah pegawai unit HCBP yang berjumlah 6 orang dengan jumlah tugas yang berikan, dana dan teknologi yang memang sudah diberikan dari perusahaan yang membuat kinerja berjalan cukup efektif namun masih ada beberapa hal yang bisa di tingkatkan kembali seperti bagaimana membuat karyawan lebih nyaman dan betah, apakah evaluasi pada pekerjaan sudah berjalan dengan baik atau belum dan apa saja program tambahan yang bisa meningkatkan efektivitas dari Kinerja Karyawan.

Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Untuk pekerjaan yang diambil pada Unit Human Capital Business Partner (HCBP) itu sudah cukup baik karena kemandirian dapat dilihat dalam proses melakukan pekerjaan unit HCBP hanya memerlukan bantuan unit lain jika memang diperlukan selebihnya karyawan unit HCBP mengerjakan pekerjaannya sendiri, tapi memang bagi beberapa unit mereka saling membutuhkan dan saling bergantung sama lain jadi alangkah baiknya jika melakukan pekerjaan dengan saling ringan tangan bersama rekan kerja.

Faktor Penghambat Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan dilapangan, diperoleh beberapa faktor yang dapat dikategorikan sebagai penghambat terhadap Kinerja Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali kurang optimal. Berikut penjelasan mengenai beberapa faktor penghambat Kinerja Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali, yaitu:

1. Penilaian kinerja karyawan berjalan secara subjektif dikarenakan adanya sistem penilaian kinerja pada PT. Angkasa Pura 1-Bali yang bernama E-Performance ini yaitu oenilaian satu kepada karyawan lainnya yang menyebabkan adanya persaingan tidak sehat.
2. Motivasi kinerja karyawan yang rendah dikarenakan kurangnya kesadaran akan pentingnya menjalankan adanya program sharing session seperti outbond dll dikarenakan kesibukan masing masing karyawan padahal dengan adanya program ini para karyaawaan dapat memperat rasa kekeluargaan dan bisa saling *bonding* dengan mudah kepada karyawan lainnya.
3. Kurang efektif dan kurang sejalan kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas karena banyaknya pembaharuan secara terus menerus yang menjadikan karyawan yang sudah berumur terbilang cukup lambat dalam proses beradaptasi.

Beberapa penjelasan tersebut merupakan faktor penghambat Kinerja Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali, sehingga dengan adanya faktor-faktor penghambat tersebut Karyawan PT.Angkasa Pura 1-Bali terkendala dalam mencapai kualitas kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Faktor Pendukung Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali

Pelaksanaan kinerja yang dilakukan oleh Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali akan berjalan dengan baik jika didukung oleh faktor-faktor yang mendukung terajdinya efektivitas dan efisiensi kinerja suatu organisasi. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai faktor pendukung Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali, yaitu:

1. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk keperluan pelaksanaan kegiatan maupun program yang telah dilaksanakan oleh PT.Angkasa Pura 1-Bali dalam memperkuat pelayanan yang prima bagi publik dan masyarakat, sehingga sarana dan prasarana tersebut menjadi faktor pendukung bagi keberhasilan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekaligus memudahkan pegawai pada saat bekerja.
2. Kemajuan teknologi yang terus berkembang dalam proses pekerjaan administrasi yang berlaku diperusahaan yang memberikan dampak positive kepada perusahaan yaitu: lebih efisien, cepat, dan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
3. Adanya kemauan dari dalam diri karyawan sendiri untuk berubah saling meningkatkan rasa kekeluargaan dengan adanya program sharing/bonding session.

Beberapa penjelaan diatas merupakan faktor pendukung yang bertujuan untuk mempermudah pendukung Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali, sehingga dengan adanya faktor-faktor pendukung tersebut Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali diharapkan dapat terjadi peningkatan agar tujuan-tujuan organisasi tercapai sesuai yang ditargetkan, maka dari itu sangat diperlukannya partisipasi kepada seluruh stakeholder terkait baik itu pihak internal maupun eksternal selaku pemberi dan penerima program layanan.

Rekomendasi

Pelaksanaan penelitian terkait Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali telah berjalan dengan cukup baik, namun ditemukan beberapa hal yang harus ditingkatkan agar dapat memberikan kinerja secara optimal. Dengan demikian diperlukan adanya peningkatan kinerja agar dapat berjalan lebih optimal dan mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Adapun beberapa rekomendasi yang dapat peneliti berikan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali, yaitu:

1. Perlunya melakukan sebuah program yang bisa mempererat rasa kekeluargaan pada karyawan satu dengan yang lainnya baik dalam internal maupun eksternal jam kerja dan sebaiknya dilakukan secara rutin agar bisa mengusir rasa otonom terhadap karyawan sehingga penilaian kinerja karyawan yang berjalan secara objektif bisa diatasi.
2. Pentingnya memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan, dengan memberikan reward karyawan, artinya perusahaan mengatakan bahwa karyawan adalah aset penting bagi perusahaan secara keseluruhan. Hal ini membuat karyawan merasa didengar, dihargai, serta memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Melakukan program yang bisa memberikan pemahaman informasi dan memberikan pengetahuan terkini kepada semua karyawan bisa dibidang sosialisasi berkala.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian terkait Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali sudah berjalan cukup baik, namun masih belum optimal ditinjau dari indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian hal ini ditunjukkan dari hasil temuan penelitian pencapaian kinerja. Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari indikator kinerja, antara lain:

1. Indikator Kualitas Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas sudah cukup baik, tetapi dalam proses penilaian kinerja masih berjalan secara subjektif.
2. Indikator Kuantitas Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas sudah cukup baik.
3. Indikator Ketepatan Waktu Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa karyawan unit lain yang melakukan pekerjaan overtime walaupun begitu sesuai dengan gaji tambahan yang diterima.
4. Indikator Efektifitas Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas belum cukup efektif dikarenakan motivasi kinerja karyawan masih rendah.
5. Indikator Kemandirian Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas sudah baik walaupun memang tidak bisa dipungkiri beberapa pekerjaan memang saling memerlukan bantuan unit lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Karyawan Unit Human Capital Business Partner Berdasarkan Sistem E-Performance Di PT.Angkasa Pura 1- Bali, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan program *sharing/ bonding session* untuk lebih mempererat rasa kekeluargaan pada karyawan satu dengan yang lainnya sehingga memudahkan dalam melakukan proses bekerja sehingga penilaian kinerja karyawan yang berjalan secara subjektif bisa diatasi.
2. Memberikan reward kepada setiap karyawan atas pencapaian pekerjaan atau kehadiran yg full selama jangka waktu yang ditentukan bisa menjadikan meningkatnya motivasi kinerja karyawan karena setiap hari nya karyawan bisa terpacu dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih rajin dan baik. Contoh reward yang dapat diberikan seperti adanya kenaikan gaji atau hadiah fasilitas yang berguna bagi pekerjaan kedepannya seperti laptop, baju kerja baru, atau alat elektronik lainnya.
3. Melakukan program sosialisasi dan pelatihan selama sebulan sekali mengingat dengan adanya pembaharuan pada perkembangan zaman yang mengharuskan karyawan untuk lebih up to date lagi pada perkembangan zaman dan untuk karyawan yang berusia 40 tahun ke atas tetap bisa mengikuti dan tidak tertinggal.

Daftar Pustaka

- Angkasa Pura I. 2023. "Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali Jadi Bandara Tersibuk Angkasa Pura Airports Sepanjang Semester 1 2023." *Angkasa Pura Airports* 1. Diambil 19 November 2023 (<https://ap1.co.id/id/information/news/detail/bandara-i-gusti-ngurah-rai-bali-jadi-bandara-tersibuk-angkasa-pura-airports-sepanjang-semester-1-2023>).
- Budiyanto, Eko, dan Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. Pertama. diedit oleh A. Mukhlis. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Disnakertrans Nusa Tenggara Barat. 2023. "Hak-Hak Perusahaan Dan Karyawan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Disnakertrans NTB* 1. Diambil 19 November 2023 (<https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>).
- Fauji, Diah Ayu Septi dan Deni Wahyu Eka Wijaya. 2021. "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk." *Journal of Law, Administration, and Social Science*.
- Hartini, Alnisa Min Fadlillah, Hetty Ismainar, Retno Setyorini, Ahmad Bairizki, Afdol Muftiasa, Meldi Manuhutu, Indi Ramadhani, Erni Yuningsih, Titus Kristanto, Suparto, Nurul Hidayatinnisa, Husniadi, dan Fauzan Aziz. 2021. *Kinerja Karyawan Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Pertama. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hartini, Hartini, Rudy Irwansyah, Debi Putri, Indi Ramadhani, W. Wijiharta, Fifit Bairizki, Firmadani, Febrianty Febrianty, Andre Suandi, Astadi Julius, Astadi Pangarso, Gede Dewa, Dian Satriawan, Eko Indiyati, Roymon Sudarmanto, Ambar Panjaitan, Nurul Lestari, Farida, dan Esther Kembauw. 2021. *PERILAKU ORGANISASI*.
- Hartini, Hartini. 2023. *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life, dan Keadilan Organisasi*.
- Heksarini, Ariesta. 2022. *Konsep Penilaian Kinerja*. Pertama. diedit oleh S. Catur. Bogor: Halaman Moeka Publishing.
- Hilamaya, Mahendra Prasanti, Bambang Mursito, dan Sarsono Sarsono. 2021. "Employee Performance Is

Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office).” *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 5(3):1–13

- I Gusti Ayu Laksmi Bavani Dewi. 2023. “Analisis Persepsi Kinerja Karyawan Pada Unit Airport Facilities Pt Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali Analisis Persepsi Kinerja Karyawan Pada Unit Airport Facilities Pt Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Uda.” Politeknik Negeri Bali.
- Lestari, Dewi. 2023. *Kinweja Pegawai*. Pertama. diedit oleh A. T. Putranto. Bandung: Penerbit Widina.
- Louded, Muhammad Ananda, I. Dewa Ayu Sugiarica Joni, dan Ni Luh Ramaswati Purnawan. 2023. “Strategi Komunikasi Humas Pt Angkasa Pura I Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali Dalam Mensosialisasikan Pencegahan Virus Covid-19.” *E-Jurnal Medium* 3(2):15–25
- Meinitasari, Nurtika. 2023. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika).” *Jurnal Manajemen Dewantara, Volume 7 No 1 (2023) : Hal 15-31*
- Mekari Talenta. 2023. “Mengenal Apa Itu HRBP? Pengertian 9 Fungsi Di Perusahaan.” *Mekari Talenta* 1. Diambil 19 November 2023 (<https://www.talenta.co/blog/fungsi-hrbp-di-perusahaan/>).
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruth Silaen, Novia, Kurniasih Setyagustina, Luh Kartika Ningsih, Anggri Puspita Sari, Rizal Bakti, Dewa Gede Satriawan, Alnisa Min Fadlillah, Atul Muftahah, M. KR Yusuf Alfian Rendra Anggoro, Syech Idrus, Riana Dewi Kartika, dan Risa Ristiani. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sahadewa, Dewa Gede A’an. 2022. “Desain Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali.” Politeknik Negeri Bali
- Suwindia, I. Gede, dan Ni Nyoman Kurnia Wati. 2021. *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Pertama. diedit oleh A. A. G. Agung. Bali: MPU Kuturan Press.
- Tun Huseno. 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Pertama. Malang: Media Nusa Creative.