

**PENGELOLAAN KARYAWAN DI MASA PANDEMI
PADA UNIT KERJA *HUMAN CAPITAL* PT ANGKASA
PURA I CABANG BANDARA INTERNASIONAL I GUSTI
NGURAH RAI – BALI**



**Oleh
Ni Kadek Adisanti Bhaskara
NIM 1915713087**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

**PENGELOLAAN KARYAWAN DI MASA PANDEMI
PADA UNIT KERJA *HUMAN CAPITAL* PT ANGKASA
PURA I CABANG BANDARA INTERNASIONAL I GUSTI
NGURAH RAI – BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Ni Kadek Adisanti Bhaskara
NIM 1915713087**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Kadek Adisanti Bhaskara
NIM : 1915713087
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

“Pengelolaan Karyawan di Masa Pandemi Pada Unit Kerja *Human Capital* PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali” adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 29 Agustus 2022

nyatakan,



Ni Kadek Adisanti Bhaskara

NIM 1915713087

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

1. Judul Tugas Akhir:

“Pengelolaan Karyawan di Masa Pandemi Pada Unit Kerja *Human Capital* PT
Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali”

2. Penulis

a. Nama : Ni Kadek Adisanti Bhaskara

b. NIM : 1915713087

3. Jurusan : Administrasi Niaga

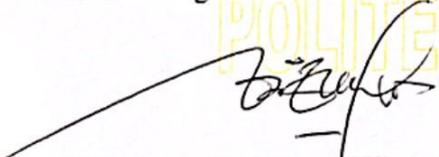
4. Program Studi : Administrasi Bisnis

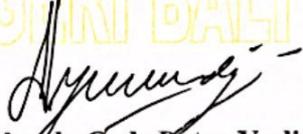
Badung, 29 Agustus 2022

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Ni Nyoman Teristiyani Winaya, S.E., M.M.
NIP 196110301987032001


Cokorda Gede Putra Yudistira, S.E., M.M.
NIP 196808271993031002

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**PENGELOLAAN KARYAWAN DI MASA PANDEMI
PADA UNIT KERJA HUMAN CAPITAL PT ANGKASA PURA I CABANG
BANDARA INTERNASIONAL I GUSTI NGURAH RAI – BALI**

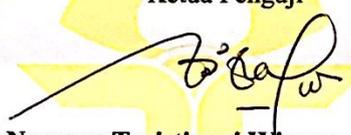
Oleh:

Ni Kadek Adisanti Bhaskara

NIM 1915713087

Disahkan Oleh:

Ketua Penguji


Ni Nyoman Teristiyani Winaya, S.E., M.M.
NIP 196110301987032001

Penguji I

Penguji II


Dr. I Ketut Santra, M.Si.
NIP 196710211992031002


Waelan S.F., M.Sc.
NIP 196104031989101001

Mengesahkan
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua


Dr. I Ketut Santra, M.Si.
NIP 196710211992031002

Badung, 29 Agustus 2022
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,


I Made Widiantara, S.Psi., M.Si.
NIP 197902182003121002

PRAKATA

Puja dan Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa karena atas Asung Kerta Wara Nugraha-Nya Penulis dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini dengan baik dan tepat waktu. Laporan Tugas Akhir yang berjudul “Pengelolaan Karyawan di Masa Pandemi Pada Unit Kerja *Human Capital* PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali” dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Diploma III Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

Dalam penyusunan laporan Tugas Akhir ini penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penulis tidak akan dapat menyelesaikan dengan baik dan tepat waktu. Maka dari itu, atas bantuan dan dukungannya, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ni Made Kariati, S.Kom. selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

4. Bapak I Made Widiantera, S.Psi., M.Si. selaku Ketua Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis atas segala fasilitas, saran, dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
5. Ibu Ni Nyoman Teristiyani Winaya, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan memberikan petunjuk selama penyusunan Tugas Akhir ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat pada waktunya.
6. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan memberikan petunjuk selama penyusunan Tugas Akhir, sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat pada waktunya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar beserta pegawai di Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bekal pembelajaran dan ilmu pengetahuan serta bantuan dan pelayanan yang baik selama ini atas keperluan di Jurusan Administrasi Niaga.
8. Bapak I Ketut Putra Gusnantha, selaku *Senior Manager Airport Administration Department* PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan Praktek Kerja Lapangan dan mencari data dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

9. Bapak Tri Yudi Anshary selaku *Human Capital Business Partner Manager* yang dengan senang hati menerima kehadiran penulis untuk melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Unit Kerja *Human Capital*.
10. Seluruh karyawan *Human Capital* PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali yang telah membantu selama melaksanakan Praktek Kerja Lapangan serta memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
11. Orangtua saya tercinta Ayah I Nyoman Putra, S.H., M.H (Alm), Ibu Ni Kadek Artini dan Kakak Ni Putu Pratiwi Bhaskara, S.Sos.H yang telah memberikan dukungan moral dan materi dalam penyusunan Tugas Akhir ini, sehingga terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
12. Sahabat terkasih saya Intan Ayu Astiti, Yessi Elina, Rani Anjani, dan Gita Febrianti yang selalu memberikan bantuan, masukan, dukungan, dan senantiasa menemani saya dalam berproses sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan.
13. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing the best version of me to until now.*

Akhir kata, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis dan seluruh pihak yang membaca.

Badung, 29 Agustus 2022

Penulis

ABSTRAK

Dampak pandemi nyatanya tak hanya melumpuhkan sektor kesehatan melainkan juga sektor industri dan perusahaan. sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa transportasi udara, dampak pandemi ini nyatanya membuat jumlah pendapatan perusahaan PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali terus menurun dengan signifikan. Merosotnya pendapatan perusahaan membuat berbagai masalah semakin muncul ke permukaan hingga pihak manajemen harus mengambil keputusan terberatnya, yakni PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) untuk beberapa karyawan. Diterapkannya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) menyebabkan pembagian tugas karyawan tidak lagi sama seperti kondisi normal sehingga perusahaan harus mampu melakukan pengelolaan karyawan yang match dengan situasi yang sedang dihadapi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan karyawan di masa pandemi pada unit kerja Human Capital PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sementara itu, metode analisis data yakni menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan mengkaji fenomena-fenomena aktual yang terjadi di lapangan.

Adapun pengelolaan karyawan ini didasarkan atas 7 fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari fungsi pengadaan, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketujuh fungsi tersebut, fungsi yang mampu berjalan di masa pandemi yakni pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Sementara itu, fungsi pengadaan merupakan fungsi yang sama sekali tidak mampu dijalankan oleh perusahaan selama masa pandemi covid-19.

Kata Kunci: Pandemi Covid-19, PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), Pengelolaan Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pokok Masalah.....	6
C. Tujuan Penulisan.....	6
D. Manfaat Penulisan.....	6
E. Metode Penulisan.....	8
1. Lokasi Penelitian.....	8
2. Objek Penelitian.....	8
3. Data Penelitian.....	8
a. Jenis Data.....	8
b. Sumber Data.....	9
c. Teknik Pengumpulan Data.....	10
4. Teknik Analisis Data.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Pengertian Manajemen SDM (Pengelolaan Karyawan).....	13
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
C. Tujuan dan Prinsip Pengelolaan Karyawan.....	16
D. Pengertian Karyawan.....	18
E. Jenis-Jenis Karyawan.....	19
F. Pengertian Perusahaan.....	20

G. Macam-Macam Perusahaan	21
H. Pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN)	21
I. Pengertian Perseroan Terbatas (PT).....	23
J. Pengertian <i>Human Resource</i>	24
K. Pengertian <i>Human Capital</i>	26
L. Perbedaan <i>Human Resource</i> dan <i>Human Capital</i>	27
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	29
A. Sejarah Perusahaan.....	29
B. Bidang Usaha.....	34
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan.....	37
BAB IV PEMBAHASAN	56
A. Kebijakan Perusahaan	56
B. Analisis dan Interpretasi Data.....	58
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Nama Karyawan Unit Kerja <i>Human Capital</i>	5
Tabel 1.2 Data Karyawan <i>Outsourcing</i> Unit Kerja <i>Human Capital</i>	21
Tabel 2.1 Perbedaan <i>Human Resource</i> dan <i>Human Capital</i>	28
Tabel 4.1 Daftar Pendidikan dan Pelatihan Selama Pandemi	64
Tabel 4.2 Daftar Seminar <i>Online</i> Karyawan <i>Human Capital</i>	72
Tabel 4.3 Data Nama Karyawan <i>Outsourcing Human Capital</i>	74
Tabel 4.4 Data Nama Karyawan Organik <i>Human Capital</i>	75
Tabel 4.5 Pemindahan Tugas Karyawan <i>Outsourcing</i>	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Logo PT Angkasa Pura I	32
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT Angkasa Pura I Cabang Bali.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: TRANSKIP WAWANCARA 1

LAMPIRAN 2: DOKUMENTASI WAWANCARA 1

LAMPIRAN 3: TRANSKIP WAWANCARA 2

LAMPIRAN 4: DOKUMENTASI WAWANCARA 2

LAMPIRAN 5: SURAT EDARAN TERKAIT WFH (*WORK FROM HOME*)

LAMPIRAN 6: APLIKASI *GREATDAY* (ABSENSI *ONLINE* KARYAWAN)

LAMPIRAN 7: SISTEM TNDE UNTUK KEGIATAN SURAT MENYURAT

LAMPIRAN 8: SISTEM *APPAYS* UNTUK KEGIATAN TRANSAKSI

LAMPIRAN 9: DOKUMENTASI KEGIATAN WFO (*WORK FROM OFFICE*)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi covid-19 tak hanya meresahkan sektor kesehatan melainkan juga sektor industry dan perusahaan. sejak awal virus ini memasuki wilayah Indonesia di tahun 2020 silam, jumlah kasus penderita yang awalnya hanya berjumlah 2 orang di awal bulan Maret, bertambah signifikan hingga mencapai angka 8.607 orang di bulan berikutnya (Kompas.com). Adanya peningkatan drastis dari waktu ke waktu membuat tingginya jumlah angka kematian atau *Case Fatality Rate* (CFR) Indonesia, yakni sebesar 2,8%. Parahnya lagi, jumlah CFR Indonesia bahkan melambung naik diatas angka CFR global yang jumlahnya hanya 2,3% (Liputan 6.com)

Mengatasi hal tersebut pemerintah Indonesia mulai menyusun kiat-kiat strategi dalam memutus rantai penyebaran virus covid-19. Berbagai upaya dilakukan pemerintah mulai dari adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang diterapkan sejak tanggal 11 Januari 2021 serta PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) yang diberlakukan sejak tanggal 3 juli 2022 membuat masyarakat indonesia secara perlahan menjadi kehilangan ruang geraknya dalam beraktivitas, khususnya bekerja. Tidak sedikit masyarakat yang kehilangan pekerjaannya dalam menghadapi kedua kebijakan tersebut. Parahnya lagi, Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Erick Thohir menyatakan bahwa jumlah masyarakat yang kehilangan pekerjaan di masa pandemi covid-19 ini mencapai 3,5 juta orang (Market News, 2021).

Tidak hanya dari segi karyawan, dampak pandemi juga dirasakan oleh industri dan perusahaan, tidak terkecuali bagi PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa transportasi udara, berdasarkan data yang diperoleh dari PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali, di tahun 2019 pendapatan yang berhasil dikantongi perusahaan yakni sebesar 8,6 Triliun Rupiah. Sementara itu di tahun 2020, jumlah pendapatan menurun drastis menjadi hanya 3,9 Triliun Rupiah. Hal ini berarti bahwa jumlah kerugian yang melanda perusahaan di masa pandemi

ini yakni mencapai 4,7 Triliun Rupiah. Kondisi ini tentu sangat mengkhawatirkan dan memunculkan berbagai masalah bagi perusahaan dan karyawannya seperti kondisi finansial perusahaan yang tidak stabil, jumlah karyawan yang tidak *match* dengan situasi aktual di lapangan, serta terbatasnya ruang gerak karyawan dalam bekerja akibat adanya kebijakan WFH (*Work From Home*) membuat perusahaan harus mampu memutar strategi demi keberlanjutan perusahaan.

Salah satu keputusan berat yang diambil perusahaan terkait permasalahan ini yakni dengan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) bagi karyawan, khususnya karyawan *outsourcing* unit kerja *Human Capital*. Keputusan ini terpaksa dilakukan perusahaan mengingat jumlah angka kerugian yang terjun bebas secara signifikan. Selain itu, beban pekerjaan yang lebih sedikit dibandingkan dengan situasi normal juga merupakan faktor pendukung dalam pengambilan keputusan ini. Adapun jumlah karyawan unit kerja *Human Capital* sebelum pandemi yaitu sebanyak 12 orang yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Karyawan Sebelum Pandemi

NO	NAMA	JABATAN	STATUS
1	Tri Yudi Anshary	<i>Human Capital Business Partner Manager</i>	Karyawan Organik
2	Wardah	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	Karyawan Organik
3	Agnes Ambrosius	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	Karyawan Organik
4	Lenny Erida Simanjuntak	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	Karyawan Organik
5	I Gede Wedanta Brahmawija	<i>Human Capital Business Partner Officers</i>	Karyawan Organik
6	I Wayan Mardika	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	Karyawan Organik
7	Otit Rizky Una	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	Karyawan <i>Outsourcing</i>
8	Diah Lestari	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	Karyawan <i>Outsourcing</i>
9	Dina Rostiana	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	Karyawan <i>Outsourcing</i>
10	Ni Luh Putu Kresnawati	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	Karyawan <i>Outsourcing</i>
11	Teguh Aryanta	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	Karyawan <i>Outsourcing</i>
12	Harmiyanti Oktavia	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	Karyawan <i>Outsourcing</i>

Sumber : PT Angkasa Pura I Denpasar – Bali

Sementara itu, tepatnya di bulan April 2020, karyawan *outsourcing Human Capital* resmi tidak dilanjutkan kontraknya (PHK) oleh manajemen perusahaan hingga karyawan human capital yang awalnya berjumlah 12 orang berkurang menjadi hanya 6 orang saja. Adapun data karyawan yang tidak dilanjutkan kontraknya (PHK) yakni sebagai berikut:

Tabel 2.2 Data Karyawan *Outsourcing* Unit Kerja *Human Capital*

NO	NAMA	JABATAN	STATUS
1.	Otit Rizky Una	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	<i>Outsourcing</i>
2.	Diah Lestari	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	<i>Outsourcing</i>
3.	Dina Rostiana	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	<i>Outsourcing</i>
4.	Ni Luh Putu Kresnawati	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	<i>Outsourcing</i>
5.	Teguh Aryanta	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	<i>Outsourcing</i>
6.	Harmiyanti Oktavia	<i>Human Capital Business Partner Officer</i>	<i>Outsourcing</i>

Sumber: PT Angkasa Pura I – Denpasar Bali

Sejalan dengan diambilnya keputusan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) ini, maka pengelolaan karyawan dalam bentuk lainnya juga perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan dengan mempertimbangkan kondisi sekitar yang tak lagi sama dengan situasi normal. Adapun pengelolaan karyawan ini didasarkan atas 7 fungsi manajemen sumber daya manusia, dimana dari fungsi-fungsi tersebut beberapa diantaranya ada yang terhambat, terganggu, atau bahkan tidak dapat berjalan sama sekali di situasi pandemi *COVID-19* ini pada unit kerja *Human Capital*. Adapun implementasi dari fungsi-fungsi tersebut memuat bagaimana strategi perusahaan untuk beradaptasi dengan situasi pandemi agar dapat tetap mengoptimalkan fungsi-fungsi yang ada meski dilanda dengan situasi yang serba terbatas. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membuat penelitian Tugas Akhir

dengan judul "Pengelolaan Karyawan Di Masa Pandemi Pada Unit Kerja *Human Capital* PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali".

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Pengelolaan Karyawan Di Masa Pandemi Pada Unit Kerja *Human Capital* PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali ?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengelolaan karyawan di masa pandemi pada Unit Kerja *Human Capital* PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali.

D. Manfaat Penulisan

Mengacu pada tujuan penelitian, maka penulisan Tugas Akhir ini diharapkan mampu memberikan 2 manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penulisan Tugas Akhir ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya yang

berkaitan dengan peran manajemen perusahaan dalam pengelolaan karyawan di masa pandemi.

2. Secara Praktis

Adapun manfaat secara praktis dari penelitian ini yaitu:

a. Bagi Mahasiswa

- 1) Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan program Diploma III di Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali.
- 2) Menambah wawasan pengetahuan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan sumbangan pemikiran oleh penulis kepada Politeknik Negeri Bali guna meningkatkan kualitas pembelajaran yang ada, sehingga akan bermanfaat di masa yang akan datang.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah dan memperkaya sumber bacaan yang ada di perpustakaan Politeknik Negeri Bali untuk regenerasi selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

- 1) Sebagai referensi atau tambahan jurnal bagi perusahaan yang dapat digunakan sebagai sumber informasi kedepannya.
- 2) Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi masukan atau bahan evaluasi kepada PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali khususnya yang membidangi bidang personalia.

E. Metode Penulisan

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali yang berlokasi di Jalan Raya Gusti Ngurah Rai, Tuban, Gedung Wisti Sabha, Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali.

2. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini yaitu karyawan unit kerja *Human Capital* (HC) di PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif. Menurut Moleong (2017) penelitian kualitatif

adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Menurut Abor (2013) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Adapun data primer dari penelitian ini diperoleh langsung dari perusahaan PT Angkasa Pura I. Data-data tersebut berisi informasi mengenai pengelolaan karyawan pada unit kerja Human Capital (HC) PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai - Bali di masa pandemi.

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang informasinya diperoleh dari kepustakaan dokumen-dokumen seperti buku dan jurnal, beberapa sumber yang berkaitan dengan penelitian salah satunya yaitu buku Gary Dessler (Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-14) tahun 2015.

c. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sebagai berikut:

1) Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah suatu proses mencari informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Wawancara dilakukan dengan mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu yang akan diajukan ke narasumber. Selanjutnya, peneliti akan bertanya langsung kepada narasumber terkait pertanyaan-pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya. Hasil jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebutlah yang disebut sebagai informasi yang kemudian akan dikumpulkan untuk

dipaparkan dalam pembahasan penelitian (Juliansyah, 2012).

Dalam penelitian ini, narasumber yang diwawancarai yaitu *staff* dan *manager Human Capital* PT Angkasa Pura I terkait pengelolaan karyawan unit kerja *Human Capital* (HC) PT Angkasa Pura I di Masa Pandemi.

2) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu rekaman atau kejadian masa lalu yang ditulis atau dicetak mereka dapat berupa surat dan dokumen-dokumen penting. Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam (Juliansyah, 2012). Adapun dokumentasi yang peneliti cantumkan pada penelitian ini yaitu data terkait pengelolaan karyawan di masa pandemi.

3) Observasi

Menurut Widoyoko (2014) mengatakan bahwa observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Teknik ini mengamati secara langsung dan mencatat informasi

yang didapat pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan di masa pandemi pada unit kerja *Human Capital*.

4. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, dimana data-data yang disajikan adalah dalam bentuk penjabaran secara deskriptif dengan mengkaji informasi-informasi yang didapat di lapangan. Menurut Sugiyono (2017), analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga lebih mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Wabah pandemi *covid-19* membuat aktivitas penerbangan tidak mampu berjalan sebagaimana mestinya, sehingga berdampak terhadap pendapatan perusahaan yang mengalami penurunan signifikan. Adapun salah satu kebijakan yang diterapkan selama pandemi yaitu adanya *Work From Home* (WFH) sesuai anjuran pemerintah yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran virus *covid-19*. Terkait dengan kerugian yang dialami perusahaan dan diterapkannya *Work From Home* (WFH) selama pandemi membuat manajemen perusahaan harus menyesuaikan pengelolaan karyawan agar dapat sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi. Berdasarkan 7 fungsi manajemen sumber daya manusia yang

digunakan dalam pengelolaan karyawan ini, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Fungsi pengadaan tidak dapat berjalan di masa pandemi covid-19 agar dapat meminimalisir pengeluaran anggaran perusahaan;
- b. Fungsi kompensasi yang tetap berjalan di masa pandemi yaitu gaji pokok, fasilitas, serta beberapa tunjangan tertentu seperti THR (Tunjangan Hari Raya), tunjangan anak sekolah, tunjangan cuti tahunan, tunjangan pensiun, dan tunjangan hari tua. Sementara itu kompensasi yang tidak berjalan optimal, meliputi intensif (uang makan dan uang lembur), serta tunjangan posisi yang terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan mobilitas, dan tunjangan transport;
- c. Fungsi lainnya seperti pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan kedisiplinan dapat berjalan dengan baik meski sebagian besar kegiatannya dilaksanakan secara *online*;
- d. Fungsi pemberhentian dirasa perlu dilakukan di masa pandemi ini yang bertujuan untuk meminimalisir pengeluaran perusahaan mengingat pendapatan perusahaan yang menurun di masa pandemi.

Meski dalam pelaksanaan pengelolaan karyawan di masa pandemi covid-19 ini terdapat kendala, namun pihak perusahaan telah mampu mengatasinya dengan baik sehingga pengelolaan karyawan ini dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu meski pengelolaan karyawan selama pandemi sedikit berbeda dengan saat keadaan normal, namun penulis berharap agar pihak perusahaan mampu mengambil hikmah dari pengelolaan karyawan di masa pandemi ini sehingga akan menjadi referensi nyata kedepannya apabila dihadapkan lagi dengan situasi sedemikian rupa.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Sani Ridwan. 2014. "Pembelajaran Saintifik untuk Kurikulum 2013". Jakarta: Bumi Aksara.

Alvianisari. "PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN PENINGKATANKINERJA." <http://eprints.stainkudus.ac.id/> (Diakses pada 15 Juni 2022).

Andriansyah. (2015). Manajemen Transportasi dalam Kajian dan Teori. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr Moestopo Beragama: Jakarta Pusat.

Aristyani dan Ardianti. 2013. "PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA MIKRO DAN KECIL DI JAWA TIMUR." Jurnal Jurusan Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra, Surabaya. Vol.1, No.3.

Azhar, Arshyad. 2015. "Media Pembelajaran." Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Dila, A. "BAB I PENDAHULUAN." <http://repository.stimart-amni.ac.id/1419/1/BAB%20I.pdf> (Diakses pada 10 Juni 2022).

Fahrunisa. "Bab II Pengertian *Outsourcing*." <http://repository.uinbanten.ac.id/>.pdf (Diakses pada 15 Juni 2022).

Frans, Adrie an Suwondo Chandra. 2018. "*Human Capital Management Strategy dan Implementasi*." Jakarta Barat: Halaman Moeka Publishing.

George R Terry. 2012. "Prinsip-Prinsip Manajemen." Jakarta: Bumi Aksara.

Griffin, E. 2012. "*In A First Look At Communication Theory (p. eight edition).*"
Amerika: McGrew Hill.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke
Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Ismail Solihin. 2012. Manajemen Strategik. Jakarta: Erlangga.

KOMPAS.COM. "Jumlah Penumpang Bandara I Gusti Ngurah Rai Turun."
<https://travel.kompas.com/read> (Diakses pada 10 Juni 2022).

Lestari, IT. "Pengertian Karyawan." <http://repository.uma.ac.id/.pdf>
(Diakses pada 10 Juni 2022).

Parsaroan Sagala, Erickson. "Pemotongan Gaji Karyawan Saat Pandemi."
<https://www.kompas.com/konsultasihukum/read> (Diakses pada 1
Juni 2022).

Perasso, Valeria. "Asal Covid-19: Apakah kita perlu tahu dari mana asal
virus corona ini?" <https://www.bbc.com/indonesia/dunia> (Diakses
pada 5 Juni 2022).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2001 Tentang
Kebandarudaraan.

Putri, Y. L. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas
Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi
Persepsi Pada Pelanggan Dian Compp Ambarawa). *Among
Makarti*, 10(19), 70–90.

Qulub, Qatar. "Bab II Landasan Teori."
<http://repository.iainkudus.ac.id/3430/4/05.%20BAB%20II.pdf>
(Diakses pada 20 Juni 2022).

Rahma, A. "BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG BADAN USAHA MILIK NEGARA" <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/> (Diakses pada 5 Juni 2022).

Rahman, Arief. "Terkuak, Pandemi Bikin Pendapatan AP I Terjun Bebas di 2020." <https://www.liputan6.com/bisnis/> (Diakses pada 10 Juni 2022).

Sania, Y. "Bab II Tinjauan Pustaka Pengertian Perusahaan." <http://repository.radenfatah.ac.id/7827/2/skripsi%20BAB%20II.pdf> (Diakses pada 5 Juni 2022).

Sholikah, Nur. 2021. "TINGGINYA KASUS AKTIF DAN ANGKA KEMATIAN AKIBAT COVID-19 DI INDONESIA." *JURNAL BIDANG KESEJAHTERAAN SOSIAL*. Vol. XIII, No. 3/I/Puslit/Februari/2021.

Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Andara*. Volume 9, Nomor 2.

Sayekti, Lina.et all. (2020). Formulasi Model Perkuliahan Daring Sebagai Upaya Menekan Disparitas Kualitas Perguruan Tinggi. *Walisongo Journal of Information Technology*, Vol. 1 No. 2

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang bumh

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang RI Ketenagakerjaan 2003 Pasal 59 Ayat 1

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

TRANSKIP WAWANCARA 1

PENGELOLAAN KARYAWAN DI MASA PANDEMI PADA UNIT KERJA HUMAN CAPITAL PT ANGKASA PURA I CABANG BANDARA I GUSTI NGURAH RAI – BALI

Narasumber : Tri Yudi Anshary
Jabatan : *Human Capital Business Partner Manager*
Tempat : Gedung Wisti Sabha, Lantai 3
Hari/Tanggal : Rabu, 20 April 2022

Kegiatan wawancara ini dibuat untuk menyelesaikan proyek Tugas Akhir sebagai syarat kelulusan mahasiswa Program Studi D-III Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Adapun topik dalam wawancara ini terkait dengan judul yang diangkat penulis, yaitu Pengelolaan Karyawan di Masa Pandemi pada Unit Kerja Human Capital PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali. Pengelolaan karyawan dalam penulisan Tugas Akhir ini dianalisis berdasarkan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang meliputi: Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Kedisiplinan, Pemberhentian.

MATERI	HASIL WAWANCARA	
	Penulis	Informan
Pengadaan	Ada berapa jenis karyawan di PT Angkasa Pura I ?	Terdiri dari 2 jenis yaitu karyawan tetap atau yang biasa disebut dengan karyawan organik, serta karyawan kontrak yang biasa disebut dengan karyawan <i>outsourcing</i> .
	Bagaimana pengadaan karyawan di PT Angkasa Pura I Cabang Bandara I Gusti Ngurah Rai – Bali selama masa pandemi ?	Proses pengadaan berada dibawah tanggung jawab kantor pusat (karyawan organik). Sementara itu untuk karyawan <i>outsourcing</i> berada dibawah tanggung jawab APS (Angkasa Pura Support) bersama kantor pusat. Jadi, kantor cabang tidak menangani segala hal yang berhubungan dengan proses rekrutmen karyawan. Di masa pandemi covid-19 yang diawali dari tahun 2020 hingga saat ini, perusahaan PT Angkasa Pura I belum membuka rekrutmen (pengadaan karyawan) baik karyawan organik maupun

		<p><i>outsourcing</i>. Hal ini disebabkan karena jumlah formasi kepegawaian masih mencukupi untuk mengerjakan kegiatan operasional perusahaan, sehingga penambahan karyawan dirasa belum diperlukan oleh pihak manajemen perusahaan. Selain itu, fungsi ini juga belum bisa dilakukan karena kondisi finansial perusahaan yang belum mencapai angka stabil sehingga perlu adanya meminimalisir jumlah karyawan yang bekerja agar mampu meminimalisir pengeluaran anggaran perusahaan</p>
	<p>Bagaimana <i>recruitment</i> untuk karyawan organik ?</p>	<p><i>Recruitment</i> karyawan organik berada dibawah tanggung jawab kantor pusat. Calon karyawan diseleksi langsung oleh kantor pusat kemudian bagi mereka yang lulus akan ditempatkan pada cabang-</p>

		cabang kantor yang membutuhkan karyawan.
	Bagaimana <i>recruitment</i> untuk karyawan outsourcing ?	Pengadaan karyawan <i>outsourcing</i> berada dibawah naungan APS (Angkasa Pura <i>Support</i>) dan tidak ditangani langsung oleh kantor cabang, melainkan kerjasama antara pihak kantor pusat dan Angkasa Pura <i>Support</i> .
	Apakah karyawan <i>outsourcing</i> merupakan calon karyawan organik ? Bagaimana jenjang karirnya ?	Ya, apabila kantor pusat mengadakan open recruitment maka karyawan outsourcing ini sangat diperbolehkan untuk mengikuti seleksi. Meskipun prosedur yang dijalani akan sama dengan prosedur umum, namun karyawan outsourcing memiliki sedikit kelebihan dibandingkan kandidat lainnya yaitu pengalaman kerja yang sudah pernah dirasakan di perusahaan secara langsung sehingga pihak manajemen pusat akan dapat lebih

		mempertimbangkan untuk meluluskan karyawan tersebut asalkan sesuai syarat, ketentyan, dan kualifikasi.
Pengembangan (Pendidikan dan Pelatihan)	Bagaimana strategi pengembangan karyawan yang dilakukan PT Angkasa Pura I, khususnya unit kerja Human Capital ? (Perbandingan strategi sebelum dan saat pandemi apakah ada yang berbeda ?)	Pengembangan karyawan dilakukan dengan cara mengadakan pendidikan dan pelatihan, diman kegiatan tersebut dilaksanakan secara offline sebelum pandemi, dan secara online saat pandemi.
	Apakah saat ini (tahun 2022), masih ada pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara online ?	Memasuki akhir tahun 2021 hingga saat ini dimana kegiatan perusahaan sedikit demi sedikit sudah mulai beroperasi optimal, persentase perbandingan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yaitu 90% dilaksanakan secara <i>online</i> dan 10% dilaksanakan secara <i>offline</i> . Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan 10% secara <i>offline</i> dikarenakan adanya kegiatan praktek langsung

		yang harus dijalani karyawan yang menyangkut kepentingan operasional perusahaan
	Bagaimana dampak positif maupun negatif yang dirasakan terkait dengan pelatihan online di masa pandemi ?	Dampak negative tidak terlalu dirasakan, paling tidak hanya masalah signal dan jaringan. Kalau dampak positifnya saya rasa lebih banyak dirasakan, seperti lebih efisien, menghemat waktu, menghemat biaya, mengurangi resiko, dan fleksibel.
	Adakah hambatan atau kendala yang dialami selama melaksanakan kegiatan pelatihan secara online ? Bagaimana cara mengatasinya ?	Tidak ada masalah yang serius, semua berjalan secara lancar.
	Menurut Bapak, mana yang lebih efektif, pelatihan online atau offline ?	Tergantung jenis pelatihannya. Bila berkaitan dengan praktek, maka lebih efektif secara offline. jika tidak, saya rasa online saja sudah efektif.
Kompensasi	Apa saja macam kompensasi di PT Angkasa Pura I ?	Gaji pokok, insentif, tunjangan, fasilitas.

	<p>Bagaimana mengenai gaji pokok karyawan selama pandemi apakah tetap ?</p>	<p>Gaji pokok yang diterima karyawan unit kerja <i>Human Capital</i> di masa pandemi covid-19 ini jumlahnya tetap sesuai dengan jabatan, pangkat, dan golongan karyawan tersebut</p>
	<p>Adakah kompensasi karyawan yang dikurangi atau tidak berjalan seperti semula selama pandemi ? Jika ada, apa saja ?</p>	<p>Ada, yaitu pada insentif (uang makan dan uang lembur) serta tunjangan posisi yang meliputi tunjangan jabatan, tunjangan mobilitas, tunjangan transport (berkurang sebesar 20% dari nominal semula).</p>
	<p>Adakah fasilitas tambahan yang didapat karyawan saat masa pandemi, seperti alat elektronik, bantuan kuota, pulsa, dll ?</p>	<p>Ada, yaitu laptop dan bantuan kuota.</p>
Pemeliharaan	<p>Pemeliharaan karyawan terdiri dari 2 macam yaitu pemeliharaan fisik dan pemeliharaan mental, bagaimana implementasi pemeliharaan fisik dan mental yang diberikan</p>	<p>Pemeliharaan fisik diwujudkan dengan pengoptimalan asuransi kesehatan karyawan yang dapat digunakan untuk menanggung pengobatan karyawan yang terpapar covid-19. Sedangkan</p>

	perusahaan kepada karyawan ?	pemeliharaan mental diwujudkan dengan mengadakan seminar motivasi dan adanya organisasi umat beragama.
	Apakah ada seminar motivasi yang diberikan kepada karyawan ?	Ada
	Apakah pemeliharaan fisik dan mental karyawan ini dapat berjalan efektif selama pandemi ?	Efektif, hanya saja seminar motivasi yang awalnya sering dilaksanakan secara <i>offline</i> , saat pandemic harus dilaksanakan secara <i>online</i> .
Kedisiplinan	Apakah ada masalah mengenai kedisiplinan karyawan di masa pandemi ?	Tidak
	Salah satu tolak ukur kedisiplinan karyawan adalah absensi kehadiran, bagaimana sistem absensi sebelum dan saat pandemi?	Sebelum pandemic menggunakan <i>fingerprint</i> , saat pandemi menggunakan sistem online dengan aplikasi <i>GreatDay</i> .
Pemberhentian	Apakah ada pengurangan jumlah karyawan/karyawan yang tidak dilanjutkan kontraknya di unit kerja HC selama pandemi ?	Ada, yaitu tidak dilanjutkannya kontrak karyawan outsourcing.

	<p>Jika ada, apakah unit kerja HC akan terus beroperasi tanpa karyawan tersebut? Atau akan ada perekrutan/pemanggilan lagi setelah pandemi berakhir ?</p>	<p>Tergantung beban pekerjaan. Jika dirasa masih mampu, maka tidak perlu menggunakan jasa karyawan outsourcing lagi. Begitu juga sebaliknya.</p>
<p>Pengelolaan</p>	<p>Apa saja kendala dari pihak manajemen dalam mengelola karyawan di masa pandemi ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya sistem baru atau sistem lama yang baru dioptimalkan fungsinya untuk kegiatan operasional perusahaan selama pandemi membuat karyawan belum terbiasa dalam mengaplikasikannya sehari-hari. b. Terbatasnya komunikasi tatap muka sehingga terkadang terjadinya miss komunikasi. c. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam mengoperasikan alat elektronik dikarenakan terbiasa

		bekerja secara manual di kantor.
	Adakah kendala fatal yang terjadi sehingga mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan ?	Tidak
	Bagaimana cara penyelesaiannya ?	<p>a. Terkait dengan kurangnya penguasaan sistem oleh karyawan, manajer <i>Human Capital</i> mengatasinya dengan melaksanakan pelatihan internal setiap hari jumat selama 1 bulan rutin untuk membiasakan karyawan dalam mengoperasikan sistem-sistem tersebut.</p> <p>b. Terkait dengan permasalahan miss komunikasi, upaya yang dilakukan yaitu dengan mengoptimalkan</p>

		<p>aplikasi <i>zoom</i> untuk dapat berkomunikasi dengan banyak orang di waktu yang fatal bersamaan.</p> <p>c. Terkait dengan kurangnya pengetahuan karyawan dalam mengoperasikan alat elektronik, seperti kata pepatah yaitu “bisa karena terbiasa”, maka perusahaan memfasilitasi karyawan dengan memberikan laptop pribadi agar karyawan dapat secara terus menerus membiasakan diri untuk mengoperasikannya.</p>
	<p>Apa harapan bapak untuk Politeknik Negeri Bali dan Angkasa Pura kedepannya?</p>	<p>Agar dapat selalu bekerjasama mencetak lulusan-lulusan yang kompeten di bidangnya.</p>

LAMPIRAN 2

DOKUMENTASI WAWANCARA 1

Kegiatan Wawancara dengan
Human Capital Business Partner Manager



LAMPIRAN 3

TRANSKIP WAWANCARA 2

**PENGELOLAAN KARYAWAN DI MASA PANDEMI PADA UNIT KERJA
HUMAN CAPITAL PT ANGKASA PURA I CABANG BANDARA I GUSTI
NGURAH RAI – BALI**

Narasumber : Wardah

Jabatan : *Human Capital Business Partner Officer*

Tempat : Gedung Wisti Sabha, Lantai 3

Hari/Tanggal : Senin, 18 April 2022

MATERI	HASIL WAWANCARA	
	Penulis	Informan
Pemberhentian	Salah satu keputusan manajemen perusahaan di masa pandemi adalah tidak dilanjutkannya kontrak kerja bagi karyawan outsourcing. Mulai sejak kapan pemberhentian kontrak kerja tersebut dilaksanakan ?	Karyawan <i>outsourcing</i> tidak dilanjutkan kontraknya per 1 oktober 2021.
Kebijakan perusahaan	Apa kebijakan perusahaan selama pandemi covid-19 ?	Merujuk pada Surat Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor SE-1/MBU/03/2020 TENTANG KEWASPADAAN TERHADAP PENYEBARAN <i>CORONAVIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)</i> , maka kantor pusat PT Angkasa Pura I mengeluarkan Surat Edaran Direksi Nomor ED.DU.19/HM.02/2020 TENTANG PENERAPAN

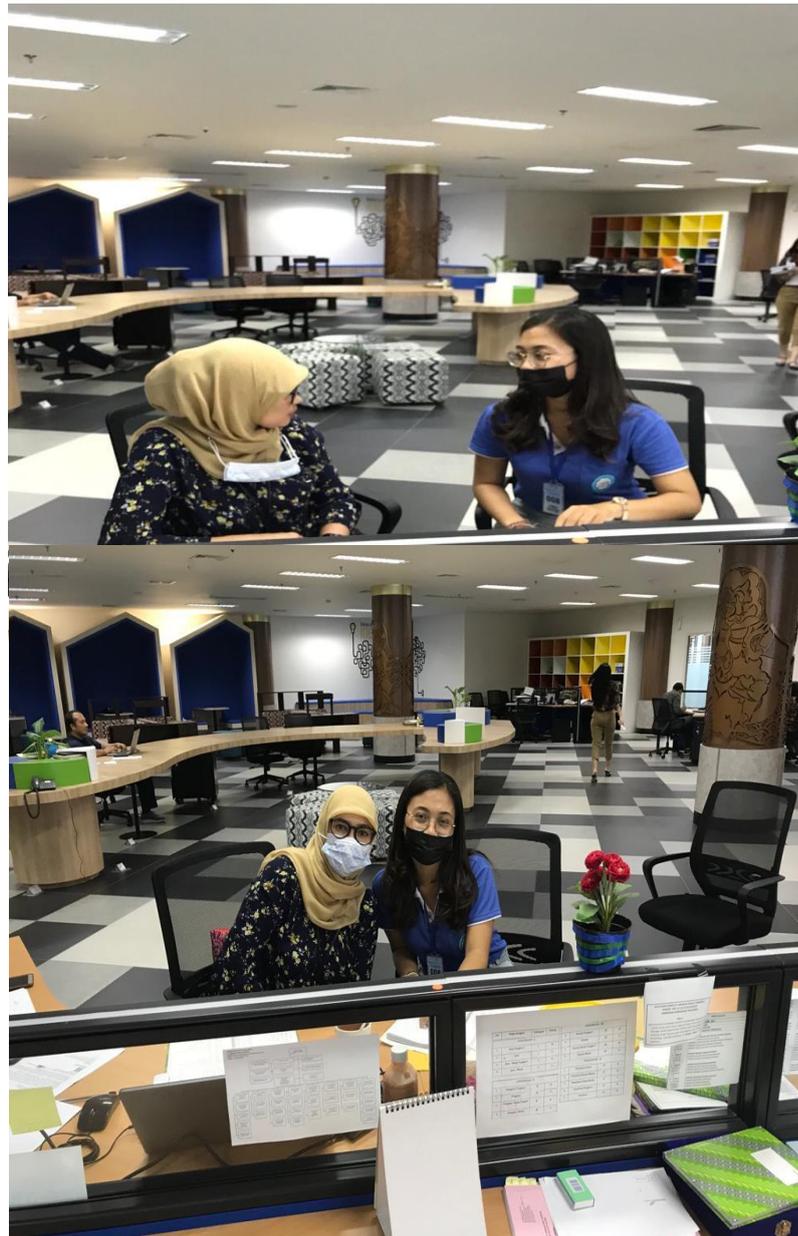
		<p><i>WORK FROM HOME</i> (WFH) DALAM MENCEGAH PENYEBARAN VIRUS COVID-19</p>
Intensif	<p>Bagaimana insentif karyawan di masa pandemi?</p>	<p>Uang makan dan uang lembur tidak berjalan seperti semula.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Uang makan ini hanya dihitung saat pegawai melakukan absensi secara <i>offline</i> (<i>Work From Office</i>), dan tidak dihitung apabila karyawan sedang WFH (<i>Work From Home</i>). b. Uang lembur, tidak dibayarkan selama pandemi covid-19 karena tidak ada pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk mengambil jam lembur.
Dampak pendidikan dan pelatihan	<p>Bagaimana dampak yang dirasakan ketika kegiatan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara <i>online</i> ?</p>	<p>Meski kegiatan pendidikan dan pelatihan tidak berjalan seperti seharusnya (<i>offline</i>), dampak positif yang dapat diambil dari pendidikan dan pelatihan dengan sistem <i>online</i> ini, diantaranya :</p> <ol style="list-style-type: none"> 5) Menghemat biaya, karena dilakukan secara daring (<i>online</i>) sehingga tidak memerlukan biaya transportasi dan akomodasi jika dibandingkan

		<p>dengan sistem <i>offline</i>.</p> <p>6) Fleksibel, artinya kegiatan ini dapat dilakukan dari mana saja, baik di kantor maupun tempat tinggal masing-masing cukup dengan menggunakan media laptop atau komputer.</p> <p>7) Lebih mudah membangun relasi, meski tidak bertatap muka secara langsung namun dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan <i>online</i> dapat dengan mudah terhubung dengan orang-orang baru dari berbagai daerah walaupun kita tidak sedang berada di daerah tersebut.</p> <p>8) Memperkecil resiko, artinya tidak ada resiko yang fatal bagi karyawan dalam melaksanakan kegiatan berbasis <i>online</i> ini. Meski resiko <i>signal</i> dan jaringan kemungkinan besar terjadi namun hal tersebut tidak sebanding parahannya dengan resiko jika kegiatan</p>
--	--	---

		ini dilaksanakan secara <i>offline</i> , misalnya kecelakaan, kondisi tubuh yang tidak fit, serta resiko lainnya yang berakibat fatal bagi kondisi fisik dan kesehatan karyawan.
--	--	--

LAMPIRAN 4

DOKUMENTASI WAWANCARA 2 Kegiatan Wawancara dengan Salah Satu Karyawan *Human Capital*



LAMPIRAN 5

Surat Edaran Terkait WFH (Work From Home)



PT. Angkasa Pura I (Persero)
Kantor Pusat Jakarta:
Kota Baru Bandar Kemayoran Blok B. 12 Kav. 2
Jakarta 10610, Indonesia
tel: 021 654 1961 fax: 021 654 1514
web: www.ap1.co.id

Kepada
Yth. SELURUH PEGAWAI DAN TENAGA KERJA
PT ANGKASA PURA I (PERSERO)
di -
Tempat

SURAT EDARAN
Nomor : ED.DP. 57/OM. 13/2021

PERATURAN DALAM MELAKSANAKAN *WORK FROM HOME (WFH)* DI MASA PANDEMI COVID-19

1. Memperhatikan efektifitas/produktifitas pelaksanaan WFH dan mempertimbangkan meningkatnya penyebaran COVID-19 di Indonesia khususnya dilingkungan Perusahaan, bersama ini kami sampaikan bahwa pengaturan pelaksanaan WFH yang telah diatur dalam Surat Edaran Direksi Nomor ED.DU.19/HM.02/2020 agar dilaksanakan secara konsisten dan terkait hal tersebut kami sampaikan kembali hal-hal sebagai berikut :
 - a. WFH bukan merupakan hari libur sehingga alat komunikasi berupa Handphone (HP), email dll harus selalu aktif dan apabila tidak aktif agar masing-masing atasan melaporkan secara resmi dengan terlebih dahulu memberi teguran kepada personil tersebut.
 - b. Pegawai melaksanakan WFH wajib dilakukan dari tempat tinggal pada lokasi tugas/penempatan masing-masing Pegawai (dilarang WFH dari luar daerah/lokasi tugas/penempatan pegawai).
 - c. Bagi pegawai yang saat ini melakukan WFH bukan dari tempat tinggal pada lokasi tugas/penempatan masing-masing agar segera kembali ke lokasi tugas dan melaksanakan WFH dari tempat tinggal pada lokasi tugas/penempatan masing-masing Pegawai pada kesempatan pertama.
 - d. Pegawai yang melaksanakan WFH, dilarang melakukan kegiatan berpergian keluar rumah pada jam kerja Perusahaan kecuali untuk hal-hal yang sangat mendesak atas izin atasan.
 - e. Dibutuhkan peran serta atasan langsung dalam memberikan tugas-tugas keawahnan dengan target yang jelas.
 - f. Setiap Atasan langsung selaku *people manager* wajib melakukan monitoring secara berkala terhadap aktifitas dan produktifitas personilnya yang melaksanakan WFH.
 - g. Wajib melakukan absensi kehadiran WFH melalui *Aplikasi GreatDay* (Pegawai yang tidak melakukan absensi dianggap mangkir).

2. Setiap Atasan Langsung agar melakukan pengawasan yang ketat dalam menjalankan ketentuan diatas dan menindak dengan tegas setiap pelanggaran yang dilakukan oleh bawahannya sesuai ketentuan yang berlaku dan apabila tidak mengindahkan hal tersebut diatas, maka manajemen akan memberikan sanksi tegas, demi kesehatan dan keberlangsungan perusahaan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Dikeluarkan di : Jakarta
Pada tanggal : 22 Juni 2021

a.n. DIREKSI
DIREKTUR SUMBER DAYA MANUSIA DAN UMUM,



AngkasaPura | AIRPORTS
PUSAT • JAKARTA

M. ARIFIN FIRDAUS

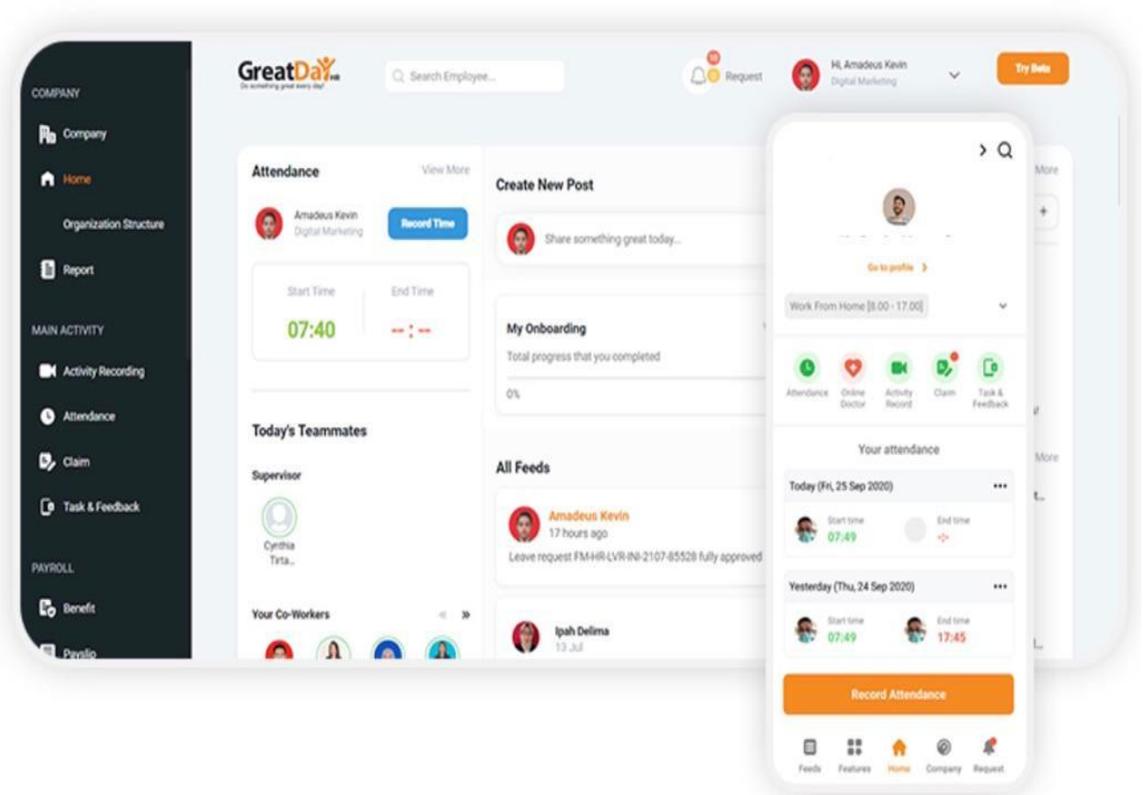
Tembusan Yth. :

1. Direksi.
2. Seluruh Vice President.
3. Seluruh General Manager.
4. Seluruh Project Manager.

WFH/HC.2021.DP

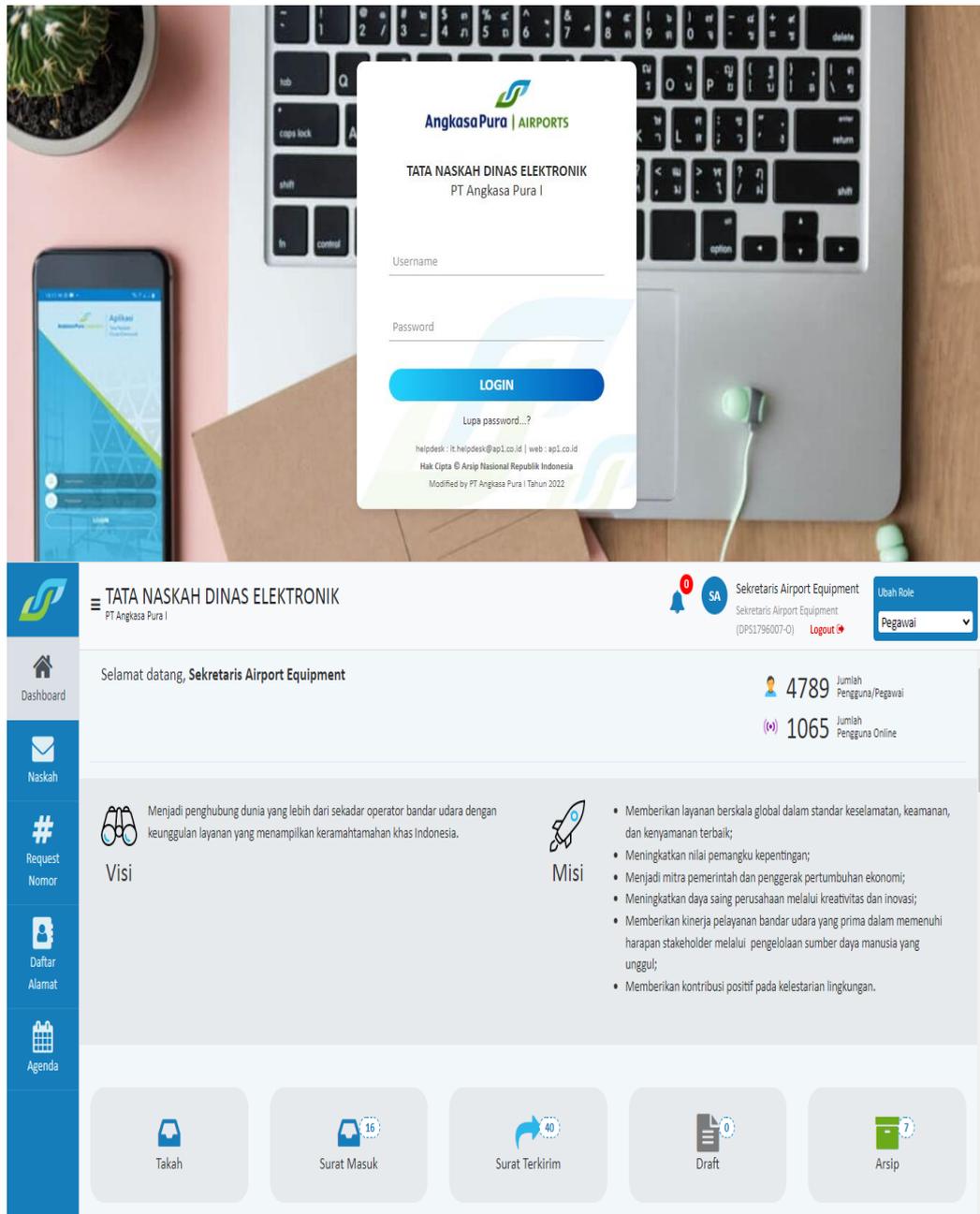
LAMPIRAN 6

Aplikasi Greatday (Absensi Online Karyawan)



LAMPIRAN 7

Sistem (TNDE) Tata Naskah Dinas Elektronik Untuk Kegiatan Surat Menyurat



Angkasa Pura | AIRPORTS

TATA NASKAH DINAS ELEKTRONIK
PT Angkasa Pura I

Username _____

Password _____

LOGIN

[Lupa password...?](#)

helpdesk : it.helpdesk@ap1.co.id | web : ap1.co.id
Hak Cipta © Ansis Nasional Republik Indonesia
Modified by PT Angkasa Pura I Tahun 2022

TATA NASKAH DINAS ELEKTRONIK
PT Angkasa Pura I

Selamat datang, **Sekretaris Airport Equipment**

4789 Jumlah Pengguna/Pegawai

1065 Jumlah Pengguna Online

Visi

Menjadi penghubung dunia yang lebih dari sekadar operator bandar udara dengan keunggulan layanan yang menampilkan keramah tamahan khas Indonesia.

Misi

- Memberikan layanan berskala global dalam standar keselamatan, keamanan, dan kenyamanan terbaik;
- Meningkatkan nilai pemangku kepentingan;
- Menjadi mitra pemerintah dan penggerak pertumbuhan ekonomi;
- Meningkatkan daya saing perusahaan melalui kreativitas dan inovasi;
- Memberikan kinerja pelayanan bandar udara yang prima dalam memenuhi harapan stakeholder melalui pengelolaan sumber daya manusia yang unggul;
- Memberikan kontribusi positif pada kelestarian lingkungan.

Takah

Surat Masuk 16

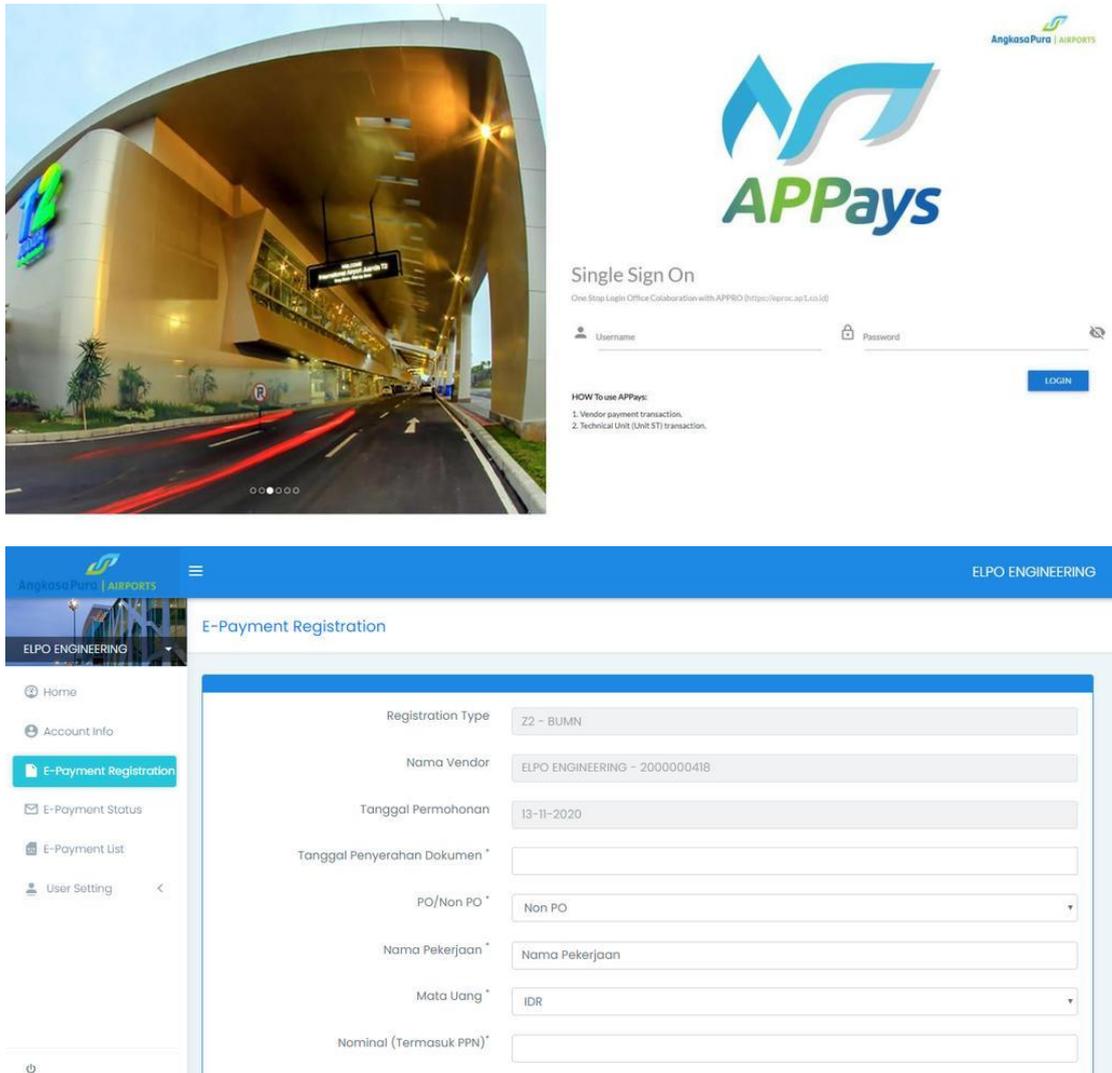
Surat Terkirim 40

Draft 0

Arsip 7

LAMPIRAN 8

Sistem *Appays* Untuk Kegiatan Transaksi



The image displays two screenshots of the APPays system. The top screenshot shows the login page with the APPays logo and a 'Single Sign On' section. The bottom screenshot shows the 'E-Payment Registration' form within the system's user interface.

APPays Single Sign On

One Stop Login Office Collaboration with APPRO (<https://www.ap1.co.id/>)

Username Password

LOGIN

HOW To use APPays:

1. Vendor payment transaction.
2. Technical Unit (UMH-ST) transaction.

E-Payment Registration Form:

Registration Type	Z2 - BUMN
Nama Vendor	ELPO ENGINEERING - 2000000418
Tanggal Permohonan	13-11-2020
Tanggal Penyerahan Dokumen *	<input type="text"/>
PO/Non PO *	Non PO
Nama Pekerjaan *	Nama Pekerjaan
Mata Uang *	IDR
Nominal (Termasuk PPN) *	<input type="text"/>

LAMPIRAN 9

Kegiatan WFO (*Work From Office*) Bergilir





KEMENTERIAN PENDIDIKAN,
KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

STATUS: TERAKREDITASI UNGGUL

Nomor: 11194/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/IX/2021

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364
Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128

**SURAT KETERANGAN
PENYELESAIAN TUGAS AKHIR**

Yang bertanda tangan di bawah ini, dosen pembimbing tugas akhir Prodi D3 Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali, menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : Ni Kadek Adisanti Bhaskara
Nomor Induk : 1915713087
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Niaga
Judul Tugas/Proyek Akhir :

“Pengelolaan Karyawan di Masa Pandemi Pada Unit Kerja *Human Capital* PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali”

Telah diperiksa ulang dan dinyatakan selesai serta dapat diajukan dalam ujian komprehensif Diploma Tiga Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga Politeknik negeri Bali.

Pembimbing I,

Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE., MM
NIP. 196110301987032001

Badung, 14 Juli 2022

Pembimbing II,

Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM
NIP. 196808271993031002

Disetujui,
Program Studi D3 Administrasi Bisnis
Ketua,

I Made Widiantara, S.Psi., M.Si
NIP. 197302182003121002



PROSES BIMBINGAN
TUGAS AKHIR TAHUN AJARAN 2021/2022

Nama Mahasiswa : Ni Kadek Adisanti Bhaskara
 NIM : 1915713087
 Prodi/Jurusan : D3 AB / Administrasi Niaga
 Judul Tugas Akhir : Pengelolaan Karyawan Di Masa Pandemi Pada Unit Kerja
 Human Capital PT Angkasa Pura I Cabang Bandara
 Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali

NO	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1	4/4/22	BAB I Perbaikan	
2	18/4/22	BAB I Perbaikan	
3	27/4/22	BAB I ace BAB II Perbaikan	
4	12/5/22	BAB II Perbaikan BAB III Perbaikan	
5	13/6/22	BAB II & III & IV Perbaikan	
6	28/6/22	BAB II & III & IV Perbaikan	
7	5/7/22	BAB II Perbaikan BAB IV ace BAB IX Perbaikan	
8	10/7/22	BAB II ace	
9	12/7/22	BAB IV ace	
10	13/7/22	BAB V ace	

Badung, 14 Juli 2022
 Pembimbing,

Ni Nyoman Teristiyani Winaya SE.M.M
 NIP. 196110301987032001

PROSES BIMBINGAN
TUGAS AKHIR TAHUN AJARAN. 2021..2022

Nama Mahasiswa : Ni Kadek Adisanti Bhaskara
 NIM : 1915713087
 Prodi/Jurusan : D3 AB / Administrasi Niaga
 Judul Tugas Akhir : Pengelolaan Karyawan Di Masa Pandemi Pada
 Unit Kerja Human Capital PT Angkasa Pura I
 Cabang Bandara I Gusti Ngurah Rai - Bali

NO	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1.	21/04/2022	Revisi Bab II mengenai pengelolaan karyawan dan Human Capital	<i>Ayuning</i>
2.	23/04/2022	Bab I, II ACC Lanjutkan Bab III	<i>Ayuning</i>
3.	12/05/2022	Bab III Revisi (No dan judul gambar)	<i>Ayuning</i>
4.	30/05/2022	Bab III Revisi (Perbaiki tulisan Proposal jadi Tugas Akhir)	<i>Ayuning</i>
5.	27/06/2022	Bab III Revisi (Perbaiki struktur Organisasi)	<i>Ayuning</i>
6.	5/07/2022	Bab III ACC, Bab IV Tambahkan Kendala & cara mengatasi. lanjut Bab V	<i>Ayuning</i>
7.	7/07/2022	Bab IV Revisi	<i>Ayuning</i>
8.	9/07/2022	Bab IV acc	<i>Ayuning</i>
9.	12/07/2022	Bab V Revisi	<i>Ayuning</i>
10.	14/07/2022	Bab V ACC	<i>Ayuning</i>

Badung, 14 Juli 2022
 Pembimbing,

Ayuning

Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM
 NIP. 196808271993031002