

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT PPA didirikan pada 27 Februari 2004 berdasarkan Keputusan Pemerintah No. 10 Tahun 2004 untuk mengelola kekayaan eks BPPN atas nama Menteri Keuangan. Pada 2008, PT PPA memperluas pengelolaan aset menjadi Badan Pengelola Aset BPPN untuk Menteri Keuangan, Restrukturisasi/Revitalisasi BUMN, Investasi BUMN, dan Aset Manajemen. Pada tahun yang sama, masa pendirian PT PPA diperpanjang. Pada 2009, PT PPA mendirikan anak perusahaan, PT PPA Finance. Pada 2010, PT Waskita Karya menjadi anak perusahaan melalui program restrukturisasi/revitalisasi.



Gambar 2.1 PT Perusahaan Pengelola Aset

Sumber : ptppa.com

Pada 13 Agustus 2012, PT Nindya Karya menjadi anak perusahaan melalui program restrukturisasi/revitalisasi. Pada tahun yang sama, PT PPA menjual PT Waskita Karya sebagai anak usaha perseroan. Pada 2014, PT PPA melakukan transformasi bisnis dengan lebih fokus pada investasi. Pada 2016, PT PPA mulai berinvestasi melalui beberapa perjanjian kerjasama.

Tahun berikutnya, PT PPA mengembangkan segmen usaha baru di industri pupuk dan mendirikan beberapa anak perusahaan. Pada 2019, PT PPA memperbaiki struktur keuangannya

dengan menerbitkan Medium Term Notes (MTN) dan Surat Berharga Komersial (SBK). PT PPA juga bermitra dengan beberapa pihak, termasuk Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dan Korea Asset Management Corporation (NAMCO).

Untuk memperkuat struktur keuangan, pada 19 Agustus 2020, Perseroan menerbitkan Obligasi PT PPA senilai Rp 642,10 miliar. Peran restrukturisasi dan/atau revitalisasi BUMN yang dilakukan oleh PPA semakin meluas. PPA juga berhasil mendukung restrukturisasi beberapa perusahaan publik seperti PT Barata Indonesia (Persero) dan membantu karyawan yang terdampak. PPA juga berhasil menginisiasi perpindahan tenaga kerja antar perusahaan untuk mengembangkan potensinya. Selain itu, PPA juga berhasil menerapkan inovasi sistem pengelolaan aset kurang lancar di Bank Muamalat, yang mendapatkan penghargaan internasional. PPA juga telah mengubah bisnis investasinya menjadi Special Situations Fund (SSF) dengan fokus pada investasi terstruktur dan manajemen risiko yang baik.

PT Perusahaan Pengelola Aset (PPA) memiliki nilai yang signifikan dalam pengelolaan aset dan restrukturisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia. Berikut adalah beberapa aspek yang menjelaskan nilai PT PPA:

1. **Transformasi Strategis:** PT PPA telah melakukan transformasi strategis menjadi National Asset Management Company (NAMCO), yang memungkinkan perusahaan untuk lebih fokus pada restrukturisasi BUMN, pengelolaan Non Performing Loan (NPL), dan Special Situations Fund (SSF).
2. **Pengelolaan Aset:** PT PPA berfokus pada pengelolaan aset BUMN, termasuk restrukturisasi dan revitalisasi, investasi, serta pengelolaan aset BUMN. Dengan demikian, perusahaan dapat memberikan perputaran nilai tambah bagi BUMN dan membangun model bisnis yang berkelanjutan.
3. **Keterlibatan Aktif:** PT PPA memiliki tim manajemen yang kuat dan jaringan institusi yang luas, memungkinkan perusahaan untuk memberikan solusi komprehensif tentang konsultasi dan manajemen aset. Keterlibatan aktif PT PPA dalam memberikan perputaran nilai tambah bagi BUMN memungkinkan perusahaan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi negara.
4. **Pengelolaan Aset Bersih:** PT PPA juga berfokus pada pengelolaan aset bersih,

yang merupakan nilai buku aset berwujud pada neraca keuangan, dikurangi aset tidak berwujud dan kewajiban. Nilai aset bersih ini memberikan landasan dalam menilai aset perusahaan dan menunjukkan nilai minimum perusahaan.

5. **Kode Etik:** PT PPA juga mematuhi kode etik korporat yang diterapkan oleh Pertamina, termasuk keberhasilan pelaksanaan K3LL sebagai indikator penilaian kinerja. Kode etik ini menunjukkan bahwa perusahaan berfokus pada kinerja yang baik dan transparansi dalam pengelolaan aset.

2.2 Visi Misi

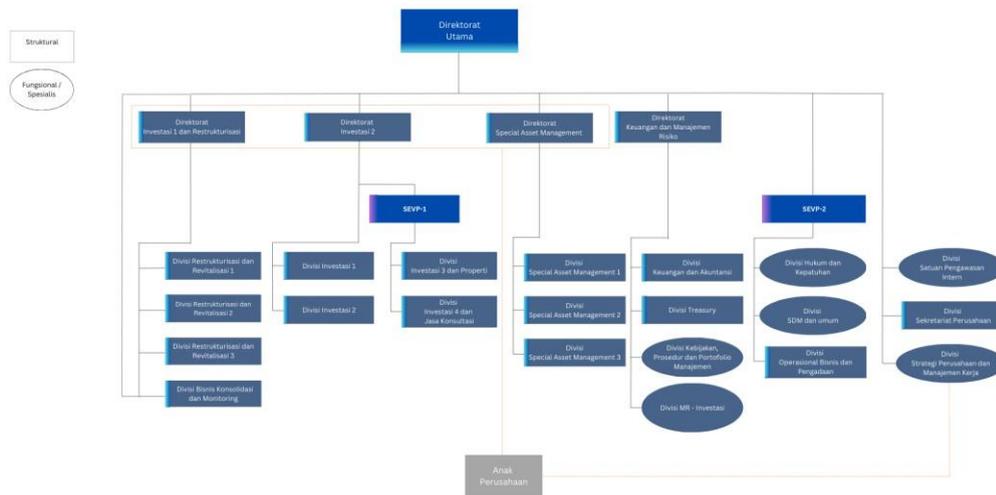
Visi

Menjadi perusahaan turnaround terkemuka di Indonesia dan mitra terpercaya dalam restrukturisasi, investasi, dan manajemen aset.

Misi

1. Restrukturisasi, investasi, dan pengelolaan aset sebagai bentuk kontribusi dalam menciptakan ekosistem BUMN yang berkelanjutan
2. Mengelola kredit bermasalah pada bank agar dapat membantu bank dalam menjaga likuiditas.
3. Menyediakan alternatif pembiayaan yang dibuat khusus dan fleksibel yang berpusat pada pemenuhan kebutuhan klien (customer centric)
4. Mengembangkan skala bisnis yang cukup besar dan menguntungkan untuk menciptakan nilai bagi pemangku kepentingan
5. Mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, professional, dan berintegritas sehingga mereka menjadi center of excellence di bidang turnaround/restrukturisasi dan pendanaan alternatif
6. Menerapkan manajemen terbuka sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.2

PT Perusahaan Pengelola Aset

Sumber : ptpa.com

2.4 Tinjauan Pustaka

2.4.1 Manajemen Operasional

Manajemen operasional adalah pendekatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan kegiatan operasional dalam organisasi dengan tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas dalam proses produksi barang atau pelayanan. Fokusnya terletak pada pengelolaan aspek-aspek seperti persediaan, pemrosesan, distribusi, dan pengawasan kualitas. Dalam tahap perencanaan, manajemen operasional menetapkan tujuan operasional dan merancang strategi untuk mencapainya, peramalan permintaan, perencanaan persediaan, dan perencanaan jadwal produksi. Pengorganisasian melibatkan pengalokasian sumber daya dan perancangan tata letak yang efisien, seperti pembagian tugas, pembentukan tim kerja, penentuan tanggung jawab, dan pembagian wewenang. Pengendalian digunakan untuk mengevaluasi kinerja operasional, mengukur kinerja, dan melaporkan hasilnya. Pengawasan bertujuan memastikan bahwa proses operasional sesuai dengan standar yang ditetapkan, melibatkan pengawasan kualitas produk, biaya, efisiensi, dan tindakan perbaikan jika diperlukan.

Menurut William J. Stevenson (2009), manajemen operasional merujuk pada proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sistem yang bertujuan untuk menghasilkan

barang atau pelayanan yang sesuai dengan keinginan pelanggan. Menurut Heizer et al (2017), manajemen operasional merupakan proses yang meliputi perancangan, operasionalisasi, dan pengendalian sistem yang bertugas dalam produksi barang atau pelayanan Menurut (Slack & Brandon-Jones, 2017), manajemen operasional dapat dipahami sebagai manajemen dari semua kegiatan yang terlibat dalam mengubah input menjadi output yang diharapkan oleh pelanggan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen operasional merupakan suatu pendekatan atau fungsi manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai aktivitas operasional dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan operasionalnya. Tujuan utama dari manajemen operasional adalah untuk memastikan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam proses operasional sehingga organisasi dapat mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjangnya.

Manajemen operasional adalah pendekatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan kegiatan operasional dalam organisasi dengan tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas dalam proses produksi barang atau pelayanan. Fokusnya terletak pada pengelolaan aspek-aspek seperti persediaan, pemrosesan, distribusi, dan pengawasan kualitas. Dalam tahap perencanaan, manajemen operasional menetapkan tujuan operasional dan merancang strategi untuk mencapainya, peramalan permintaan, perencanaan persediaan, dan perencanaan jadwal produksi. Pengorganisasian melibatkan pengalokasian sumber daya dan perancangan tata letak yang efisien, seperti pembagian tugas, pembentukan tim kerja, penentuan tanggung jawab, dan pembagian wewenang. Pengendalian digunakan untuk mengevaluasi kinerja operasional, mengukur kinerja, dan melaporkan hasilnya. Pengawasan bertujuan memastikan bahwa proses operasional sesuai dengan standar yang ditetapkan, melibatkan pengawasan kualitas produk, biaya, efisiensi, dan tindakan perbaikan jika diperlukan

Menurut William J. Stevenson (2009), manajemen operasional merujuk pada proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sistem yang bertujuan untuk menghasilkan barang atau pelayanan yang sesuai dengan keinginan pelanggan. Menurut Heizer et al (2017), manajemen operasional merupakan proses yang meliputi perancangan, operasionalisasi, dan pengendalian sistem yang bertugas dalam produksi barang atau pelayanan Menurut (Slack &

Brandon-Jones, 2017), manajemen operasional dapat dipahami sebagai manajemen dari semua kegiatan yang terlibat dalam mengubah input menjadi output yang diharapkan oleh pelanggan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen operasional merupakan suatu pendekatan atau fungsi manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai aktivitas operasional dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan operasionalnya. Tujuan utama dari manajemen operasional adalah untuk memastikan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam proses operasional sehingga organisasi dapat mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjangnya.

2.4.2 Efektivitas kerja

Efektivitas kerja adalah suatu konsep yang berhubungan dengan kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Dalam konteks manajemen, efektivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan organisasi dalam mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Efektivitas kerja sangat penting dalam organisasi karena mempengaruhi kinerja dan hasil kerja karyawan. Karyawan yang bekerja secara efektif dapat meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, efektivitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sondang P. Siagian (2011), efektivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Kepemimpinan yang baik: Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga meningkatkan efektivitas kerja.
2. Adanya semangat kerja yang tinggi: Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Adanya usaha untuk meningkatkan hubungan para pegawai secara efektif: Hubungan yang baik antara karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui komunikasi yang efektif dan kerja tim yang baik.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pengolahan Data Primer (2023) menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja dapat meningkat ketika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dan komunikasi yang efektif dalam organisasi.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ghozali, Imam (2001) menunjukkan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan etos kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja dapat meningkat ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan etos kerja yang tinggi.

Dalam konteks organisasi, efektivitas kerja dapat ditingkatkan melalui beberapa strategi, antara lain:

1. Meningkatkan komunikasi yang baik: Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui penggunaan teknologi komunikasi yang modern dan penggunaan bahasa yang jelas.
2. Meningkatkan etos kerja: Etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.
3. Meningkatkan disiplin kerja: Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Meningkatkan pelatihan karyawan: Pelatihan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam bekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iyam L. Dua dan Jeaneta J. Rumerung (2022), efektivitas kerja dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan biaya yang dimiliki oleh karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja dapat meningkat ketika karyawan memiliki kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektifitas dan tidak ada pemborosan waktu kerja.

Dalam sintesis, efektivitas kerja adalah suatu konsep yang berhubungan dengan kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan yang baik, semangat kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi.