



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

GAMBARAN UMUM PT ANGKASA PURA II (PERSERO)

2.1. Sejarah Singkat PT Angkasa Pura II (Persero)

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat. Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya. (<http://www.angkasapura2.co.id/id/tentang/sejarah>)

Angkasa Pura II telah mengelola 13 Bandara, antara lain yaitu Bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), Halim Perdanakusuma (Jakarta), Kualanamu (Medan), Supadio (Pontianak), Minangkabau (Padang), Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru), Husein Sastranegara (Bandung), Sultan Iskandarmuda (Banda Aceh), Raja Haji Fisabilillah (Tanjungpinang), Sultan Thaha (Jambi), Depati Amir (Pangkal Pinang) dan Silangit (Tapanuli Utara). (<http://www.angkasapura2.co.id/id/tentang/sejarah>)

Angkasa Pura II telah berhasil memperoleh berbagai penghargaan dari berbagai instansi. Penghargaan yang diperoleh merupakan bentuk apresiasi kepercayaan masyarakat atas kinerja Perusahaan dalam memberikan pelayanan, diantaranya adalah “The Best BUMN in Logistic Sector” dari Kementerian Negara BUMN RI (2004-

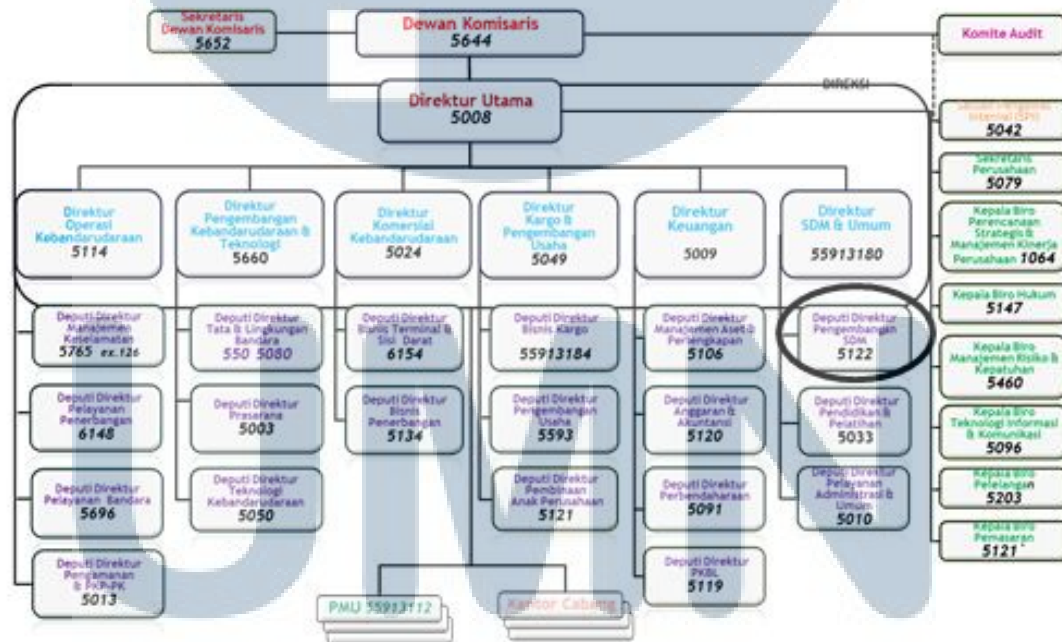
2006), “The Best I in Good Corporate Governance” (2006), Juara I “Annual Report Award” 2007 kategori BUMN Non-Keuangan Non-Listed, dan sebagai BUMN Terbaik dan Terpercaya dalam bidang Good Corporate Governance pada Corporate Governance Perception Index 2007 Award. Pada tahun 2009, Angkasa Pura II berhasil meraih penghargaan sebagai 1st The Best Non Listed Company dari Anugerah Business Review 2009 dan juga sebagai The World 2nd Most On Time Airport untuk Bandara Soekarno-Hatta dari Forbestraveller.com, Juara III Annual Report Award 2009 kategori BUMN Non-Keuangan Non-Listed, The Best Prize ‘INACRAFT Award 2010’ in category natural fibers, GCG Award 2011 as Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index (CGPI) 2010, Penghargaan Penggunaan Bahasa Indonesia Tahun 2011 dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, penghargaan untuk Bandara Internasional Minangkabau Padang sebagai Indonesia Leading Airport dalam Indonesia Travel & Tourism Award 2011, dan Penghargaan Kecelakaan Nihil (Zero Accident) selama 2.084.872 jam kerja terhitung mulai 1 Januari 2009-31 Desember 2011 untuk Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, serta berbagai penghargaan di tahun 2012 dari Majalah Bandara kategori Best Airport 2012 untuk Bandara Internasional Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru) dan Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), kategori Good Airport Services untuk Bandara Internasional Minangkabau dan Bandara Internasional Soekarno-Hatta Terminal 3 (Cengkareng) dan kategori Progressive Airport Service 2012 untuk Bandara Internasional Soekarno-Hatta Terminal 3 (Cengkareng). (<http://www.angkasapura2.co.id/id/tentang/sejarah>)

Sebagai Badan Usaha Milik Negara, Angkasa Pura II selalu melaksanakan kewajiban untuk membayar dividen kepada negara selaku pemegang saham. Angkasa Pura II juga senantiasa berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan perlindungan kepada pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya serta meningkatkan kepedulian sosial terhadap masyarakat umum dan lingkungan sekitar

bandara melalui program Corporate Social Responsibility. (<http://www.angkasapura2.co.id/id/tentang/sejarah>).

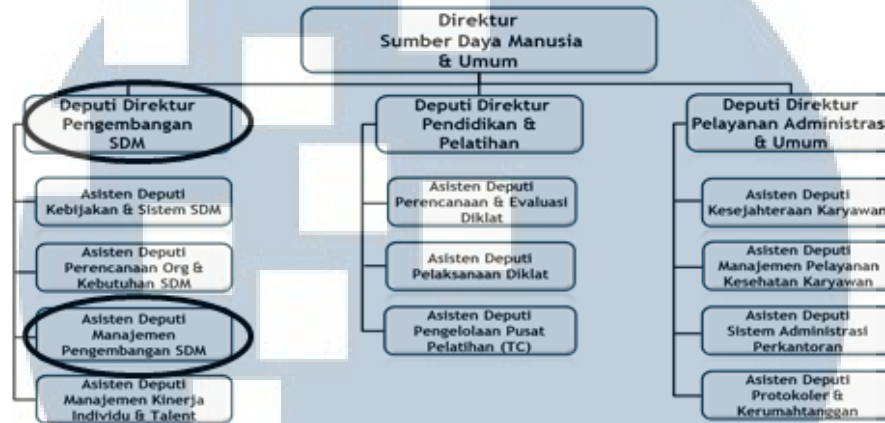
2.2. Struktur Organisasi PT Angkasa Pura II (Persero)

Bedasarkan data yang diperoleh melalui data arsip PT Angkasa Pura II (Persero). Pada Gambar 2.1 dari Dewan Komisaris yang langsung berhubungan dengan Sekretaris Dewan Komisaris dan Komite Audit. Yang dimana Dewan Komisaris langsung membawahi Direktur Utama, lalu Direktur Utama membawahi beberapa Direktur dari beberapa divisi.



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Angkasa Pura II

Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero)



Gambar 2.2 Struktur Organisasi SDM

Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero)

Pada Gambar 2.2 struktur organisasi lebih dipersempit pada Sumber Daya Manusia & Umum. Direktur Sumber Daya Manusia & Umum membawahi beberapa Deputi seperti Deputi Direktur Pengembangan SDM, Deputi Direktur Pendidikan & Pelatihan, serta Deputi Direktur Pelayanan Administrasi & Umum.

2.3. Visi

Menjadi pengelola bandar udara kelas dunia yang terkemuka dan profesional.

Untuk mewujudkan visi tersebut, Angkasa Pura II bertekad melakukan transformasi secara menyeluruh dan bertahap selama lima tahun pertama.

2.4. Misi

Adapun misi dari PT Angkasa Pura II (Persero) adalah sebagai berikut.

1. Mengelola jasa bandar udara kelas dunia dengan mengutamakan tingkat keselamatan, keamanan, dan kenyamanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.

2. Mengembangkan SDM dan budaya Perusahaan yang berkinerja tinggi dengan menerapkan sistem manajemen kelas dunia.
3. Mengoptimalkan strategi pertumbuhan bisnis secara menguntungkan untuk meningkatkan nilai pemegang saham serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pemangku kepentingan lainnya.
4. Menjalinkan kerjasama yang saling menguntungkan dengan mitra usaha dan mitra kerja serta mengembangkan secara sinergis dalam pengelolaan jasa bandar udara.
5. Memberikan nilai tambah yang optimal bagi masyarakat dan lingkungan.

2.5. Nilai-Nilai PT Angkasa Pura II (Persero)

Nilai-nilai yang ingin dibangun oleh PT Angkasa Pura II (Persero) adalah THE BEST, penjabarannya adalah sebagai berikut.

Team Work Balance

Hospitality Effectiveness and Efficiency

Excellence Satisfaction

Trustworthy

2.6. Logo

Logo PT Angkasa Pura II (Persero) sempat mengalami perubahan, hingga pada akhirnya pada tahun 2013 PT Angkasa Pura II (Persero) memiliki logo baru yang dimana logo tersebut memiliki arti tersendiri.



- Biru adalah warna yang melambangkan pergerakan sektor logistik yang terus tumbuh berkembang pesat.
- Merah melambangkan tindakan yang berlandaskan semangat kerja dan komitmen PT Angkasa Pura II dalam menyediakan pelayanan berkualitas internasional dengan mengutamakan kenyamanan dan keselamatan pelanggan.
- Kuning melambangkan kemakmuran sebagai buah keberhasilan yang akan didapat dari kerja keras PT Angkasa Pura II untuk para pemegang saham, manajemen, karyawan, dan Indonesia.
- Hijau melambangkan arah kepemimpinan yang tegas, berintegritas, dan terarah menuju pertumbuhan perusahaan yang sehat.

2.7. Dokumentasi Foto



Gambar 2.3 PT Angkasa Pura II (Persero)

Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero)



Gambar 2.4 Suasana Ruangan

Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero)



Gambar 2.5 Meja Penulis

Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero)

2.8. Landasan Teori/Tinjauan Pustaka

2.8.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:30), "*Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*".

Definisi diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses akuisisi, pelatihan, menilai, dan kompensasi karyawan, dengan memelihara mereka dengan memberikan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan.

Menurut Simamora (1997) dalam Sutrisno (2009), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang diberikan untuk individu seperti proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dinilai, lalu diberikan sesuatu yang dimana individu tersebut merasa dihargai atas apa yang dikerjakannya.

2.8.2. *Personal Planning/Manpower Planning*

Menurut Gary Dessler dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:165), "*Personal planning is the process of deciding what positions the firm will have to fill, and how to fill them*".

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa *personal planning* proses menentukan posisi apa yang harus diisi dalam perusahaan, dan bagaimana mengisinya.

2.8.3. Memprediksi *Personal Needs*/Kebutuhan Personel/*Manpower Planning*

Menurut Gary Dessler dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:166), ada tiga cara untuk memprediksi kebutuhan personel yaitu dengan analisis tren, analisis rasio, dan *scatter plot*. Adapun pengertiannya sebagai berikut.

1. Analisis tren adalah studi kebutuhan pekerjaan masa lalu di perusahaan selama satu periode tahun untuk memprediksikan kebutuhan masa depan.
2. Analisis rasio adalah teknik peramalan untuk menentukan kebutuhan staf masa depan dengan menggunakan rasio di antara, misalnya, volume penjualan dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.
3. *Scatter plot* adalah metode grafis yang digunakan untuk membantu mengenali hubungan antara dua variabel.

2.8.4. Produktivitas

Menurut Ravianto (1991) dalam Sutrisno, Prof. (2009), produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno, Prof. (2009), ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu:

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja.
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja.
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

2.8.5. Work Load Unit (Beban Kerja)

Menurut Schultz dan Schultz (2000:550) dalam Suwatno, Dr. dan Priansa (2014), bahwa beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan

pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara / sama atau sebaliknya kekurangan, atau terlalu rendah / kecil pekerjaan (*work underload*).

Sedangkan menurut Sugiyanto (2003:1) dalam Suwatno, Dr. dan Priansa (2014), menyatakan bahwa beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan hubungan antara pekerjaan dengan penggunaan energi yang ada untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang berlebihan atau sebaliknya.

2.8.6. Proses Bisnis

Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert dalam buku Bisnis (2007:48), proses adalah kegiatan apa pun yang menambah nilai ke suatu input dengan mengubahnya menjadi output bagi seorang pelanggan (baik internal ataupun eksternal).

Menurut Peraturan Perusahaan Nomor 19 Tentang Pedoman Kegiatan Komersial dan Pengembangan Usaha di Lingkungan PT Angkasa Pura II (Persero), Bab I, butir D mengenai pengertian, nomor 28 bahwa proses bisnis adalah keseluruhan aktivitas administrasi, operasi dan teknis yang diolah dan dikembangkan berdasarkan permohonan dan proposal sampai dengan produk akhir berupa izin prinsip dan / atau kontrak kerjasama.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A