

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kebijakan Publik**

Kebijakan adalah kumpulan perbuatan, sikap, tujuan, dan pilihan yang dibuat oleh pelaku (pihak yang berafiliasi) dalam upaya untuk memecahkan masalah. Sementara itu Publik diartikan sebagai masyarakat umum, orang banyak, negara. Dengan demikian dapat dikatakan kebijakan publik adalah suatu keputusan tindakan konsep dalam suatu pekerjaan untuk kepentingan umum. Dalam suatu kebijakan ada hal penting untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu kebijakan terbagi dua aspek, (1) Kebijakan sama dengan suatu bentuk respon terkait apa yang terjadi agar bisa menghasilkan harmonisasi dari pihak terkait, diciptakannya intensif terkait perilaku pihak yang dalam bekerjasama mendapatkan tindakan yang tidak pantas. (2) Kebijakan adalah suatu praktik sosial (Desrinelti et al., 2021).

Pelaksanaan kebijakan merupakan aktivitas lanjutan dari perumusan dan pengesahan kebijakan (Mutiasari, 2016). Maka dapat dimaknai bahwa pelaksanaan kebijakan publik merupakan aktivitas yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam mencapai suatu tujuan yang didasari oleh kebijakan yang telah disahkan. Dampak dari pelaksanaan kebijakan adalah munculnya konsekuensi dari pelaksanaan kebijakan tersebut. Hasil pelaksanaan kebijakan yang dievaluasi akan mendapatkan hasil yang diharapkan (*intended*) atau juga

hasil yang tidak diharapkan (*spillover negative effect*). Maka dapat disimpulkan bahwa setiap kebijakan yang ditetapkan akan memiliki dampak.

Pernyataan ini mengandung pengertian bahwa kebijakan adalah upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan serta merupakan proses penyelesaian masalah dengan memanfaatkan sumber daya tertentu dan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Sebuah kebijakan sangat penting. Hal ini dilakukan agar kebijakan tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kebijakan publik yang dibuat oleh pemerintah bertujuan mengatur kehidupan bersama untuk mencapai visi dan misi yang telah disepakati dan kebijakan publik sebagai manajemen pencapaian tujuan yang dapat diukur.

### **2.1.1 Ciri-Ciri Kebijakan Publik**

Pada dasarnya kebijakan publik merupakan tindakan yang khas (*aunique activity*), dikarenakan mempunyai ciri tersendiri dan tidak dimiliki oleh kebijakan lain (Abdul Wahab, 2016:20-24). Adapun ciri-ciri sebagai berikut :

1. Kebijakan publik yaitu mempunyai maksud agar bisa memajukan tujuan yang berupa tindakan, tidak hanya kegiatan yang tiadak beraturan, prilaku yang aneh, ataupun ceroboh baik langsung maupun tidak langsung. Kebijakan publik juga disebut pendekatan sosial atau memajukan kerangka politik yang semula tak beraturan dan semena-mena kini menjadi teratur (*by planed*).

2. Pada dasarnya kebijakan memiliki tujuan untuk mendorong otoritas pemerintah melalui kegiatan yang saling mempengaruhi dan merencanakan suatu tujuan.
3. Kebijakan adalah hal di bagian-bagian khusus dan benar-benar ditujukan kepada otoritas public
4. Saat kebijakan publik memberdayakan atau menekan, ketika struktur dianggap bermanfaat, kebijakan publik dapat mencakup berbagai jenis kegiatan pemerintah yang dirancang untuk mempengaruhi tujuan dari isu-isu tersebut. Sebaliknya, ketika strukturnya tidak mendukung, orang akan memilih untuk tidak bertindak atau tidak melakukan apa-apa dalam keadaan di mana bantuan pemerintah sangat diperlukan.

### **2.1.2 Tahapan Kebijakan**

Menurut William Dunn (Anggara, 2014) ada beberapa tahapan kebijakan sebagai berikut :

1. Penyusunan Agenda

Tindakan terbaik untuk menciptakan kebijakan publik yang baik adalah menetapkan agenda. Kebutuhan dan kepedulian sosial dijelaskan di lokasi di mana keterlibatan ini terjadi. Jika suatu isu dapat dikaitkan, memperoleh status bersama sebagai perhatian publik, dan memerlukan strategi publik, ia memiliki keuntungan karena diklasifikasikan sebagai aset yang lebih terbuka daripada isu lainnya.

## 2. Formulasi Kebijakan

Isu-isu dalam agenda diperiksa oleh pembuat kebijakan. Masalah diinterpretasikan untuk menemukan penyedia solusi terbaik. Penyedia solusi dihasilkan dari berbagai pilihan strategis atau pilihan kebijakan terkini. Ini adalah pertempuran yang dihadapi masalah dalam upaya mendapatkan prioritas dalam kebijakan. Dalam proses pembuatan kebijakan, setiap strategi bersaing untuk menjadi salah satu yang dipilih sebagai solusi dari suatu masalah.

## 3. Adopsi/Legitimasi

Legitimasi yaitu memvalidasi proses pemerintahan fundamental merupakan tujuan dari kebijakan legitimasi. Jika kedaulatan rakyat dimanfaatkan untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat diterima secara sosial, maka warga negara akan patuh mengikuti perintah pemerintah. Namun, warga negara harus mengakui legitimasi tindakan pemerintah. Melalui proses ini, orang belajar untuk mendukung pemerintah, dan legitimasi dapat dikelola dengan cara ini.

## 4. Penilaian atau Evaluasi Kebijakan

Salah satu cara untuk menggambarkan evaluasi kebijakan adalah sebagai bisnis yang menggabungkan substansi dan dampak (Winarni, 2008). Ini dianggap sebagai ukuran yang berguna untuk evaluasi. Menurut salah satu teori, evaluasi dinilai tidak hanya pada bagian akhir tetapi juga pada saat proses implementasi suatu kebijakan. Akibatnya, evaluasi kebijakan

melibatkan kelima tahap: identifikasi masalah, opsi solusi, implementasi, dan kebijakan.

## **2.2. Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Gagasan mendasar tentang budaya, salah satu istilah yang digunakan dalam sosiologi, tidak dapat dipisahkan dari pemahaman tentang budaya organisasi. Menurut Edward yang dikutip oleh Akdon, budaya didefinisikan sebagai keseluruhan kompleks yang terdiri dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan lain yang dikembangkan seseorang sebagai anggota masyarakat (Mega, 2021).

Linda Smircich menyatakan bahwa ada dua pendapat berkaitan dengan budaya organisasi. pendapat pertama berpandangan bahwa “organization is a culture”, sehingga lebih menitikberatkan pada pentingnya penjelasan deskriptif atas sebuah organisasi. Sedangkan pendapat yang kedua menganggap bahwa “organization has a culture”, dengan begitu kubu ini lebih menekankan pada factor penyebab terjadinya budaya dalam organisasi dan implikasinya terhadap organisasi tersebut. Sobirin menegaskan bahwa pendapat kedua ini lebih cocok digunakan untuk kepentingan terbaik organisasi karena menekankan pentingnya budaya sebagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi (Kusnadi dan Sos, 2022)..

Sementara itu, budaya organisasi didefinisikan oleh Robbins yang dikutip oleh Khotimah (2022), sebagai nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, filosofi yang mengarahkan kebijakan organisasi terhadap karyawan dan pelanggan, cara

kerja dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan keyakinan mendasar yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Dengan demikian, norma, nilai, pedoman, filosofi, dan keyakinan yang dianut oleh suatu organisasi dan tercermin dalam sikap dan perilaku para anggotanya dapat diartikan sebagai budaya organisasi. Cara orang memandang organisasi secara keseluruhan dikenal sebagai budaya organisasi. Akibatnya, budaya organisasi sering disebut sebagai sistem bersama.

### **2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Mahardika dan Wibawa (2019) menyampaikan bahwa, pentingnya budaya organisasi adalah untuk merealisasikan tujuan dari perubahan yang telah direncanakan. Adapun fungsi Budaya Organisasi, meliputi:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain;
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi;
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang;
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan;
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan (Mahardika & Wibawa, 2019).

### **2.2.3. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dikutip oleh (Wicaksana & Sihite, 2022) karakteristik utama dalam budaya organisasi, yaitu:

- 1) Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dipunyai individu;
- 2) Toleransi terhadap tindakan berisiko. Sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko;
- 3) Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi;
- 4) Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi;
- 5) Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka;
- 6) Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan;
- 7) Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional;
- 8) Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi karyawan sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya;

- 9) Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka;
- 10) Pola-pola komunikasi tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Menurut Wibowo dikutip oleh (Samhana Risya, 2022) Karakteristik Budaya Organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakter budaya organisasi menunjukkan ciri ciri, sifat-sifat, unsur-unsur atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi. Menurut Wibowo disebutkan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi seperti :

- 1) *Innovation* (Inovasi), suatu tingkatan di mana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru
- 2) *Stability* (Stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan
- 3) *Orientation toward people* (Orientasi pada individu), merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individual
- 4) *Result-orientation* (Orientasi pada hasil), meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan
- 5) *Easygoingness* (Bersikap tenang), suatu keadaan di mana tercipta iklim kerja bersifat santai
- 6) *Attention to detail* (Perhatian pada hal detail), dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama



- 7) *Collaborative orientation* (Orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

#### **2.2.4 Tipologi Budaya Organisasi**

Menurut Jeffrey yang dikutip oleh (Kusnadi & Sos, 2022) dalam konteks budaya organisasi, terdapat tipologi budaya yang erat hubungannya dengan karakteristik budaya organisasi, yaitu:

- 1) Tipe akademi, yaitu suatu akademi adalah tempat untuk pemanjat ajek (steady) yang ingin menguasai pekerjaan baru yang diterimanya. Perusahaan ini suka merekrut para lulusan muda universitas, member mereka banyak pelatihan istimewa, kemudian dengan seksama mengarahkan mereka melalui ribuan pekerjaan khusus dalam fungsi tertentu.
- 2) Tipe klub. Menurut Sonnenfeld, klub menaruh nilai tinggi pada kecocokan dalam sistem kesetiaan dan pada komitmen. Senioritas merupakan kunci.
- 3) Tipe bisbol, memandang bahwa organisasi adalah pelabuhan yang diorientasikan pada wiraswasta bagi para pengambil risiko dan inovator. Dengan mencari orang-orang yang berbakat dari segala usia dan pengalaman untuk dipekerjakan, dan setiap hasil akan mendapat upah. Insentif tinggi ditawarkan bagi yang mampu melaksanakan tugas dengan hasil yang maksimal pula.

- 4) Tipe benteng. Tipe ini lebih berorientasi pada upaya mempertahankan stabilitas dan keamanan eksistensi organisasi. Organisasi ini lebih kuat dibanding dengan organisasi lainnya.
- 5) Dari beberapa tipologi budaya organisasi di atas, dapat dipahami bahwa sebuah organisasi mampu bertahan dengan menggunakan tipe yang telah dijelaskan. Namun tidak menutup kemungkinan dalam sebuah organisasi menggunakan beberapa tipe.

#### **2.2.5. Indikator-Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Sulaksono Hari (2015) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko, meliputi:
  - a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
  - b. Berani mengambil resiko dalam mengembangkan ide-ide baru
- 2) Berorientasi pada hasil, meliputi:
  - a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
  - b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
- 3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, meliputi:
  - a. Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan
  - b. Mendukung prestasi karyawan
- 4) Berorientasi detail pada tugas, meliputi:
  - a. Teliti dalam mengerjakan tugas
  - b. Keakuratan hasil kerja

### **2.3. Organisasi**

Menurut Drago, yang dikutip dalam (Herlambang et al., 2022) Organisasi merupakan bahasa serapan yang berawal dari bahasa Yunani, *organon* yang berarti alat. Secara teoritis organisasi ini memiliki 2 (dua) makna yang berbeda, sebagai kata benda organisasi berarti sebuah tempat bagi sekelompok manusia yang memiliki tujuan yang sama untuk tercapainya tujuan dan pengorganisasian yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Browning, yang dikutip dalam (Herlambang et al., 2022) sebagai kata kerja organisasi berarti suatu proses dari serangkaian kegiatan yang dijalankan secara terpadu sebagai bagian dari usaha untuk membangun dan mengembangkan suatu organisasi atau sebagai suatu fondasi manajemen.

Jadi dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu sekumpulan manusia yang memiliki tujuan dan sasaran yang sama sehingga dapat mencapai tujuan itu secara bersama-sama dengan setiap anggotanya memiliki posisi dan tugasnya masing-masing dalam menjalankan roda organisasi.

#### **2.3.1 Pengembangan Organisasi**

Menurut Udai Pengembangan Organisasi ialah sebuah usaha yang sudah dirancang dan dipersiapkan. Yaitu dimulai dari para ahli yang membantu untuk mengembangkan keterampilannya dalam mendiagnostik, kemampuan penguasaan, hubungan strategi berbentuk sistem-sistem sementara atau setengah tetap dan persamaan budaya (Barthakur et al., 2022).

Untuk menciptakan organisasi yang memperbaharui diri, Kegan mendefinisikan pengembangan organisasi sebagai strategi pembelajaran

berdasarkan perilaku berbasis pengalaman (Boukamcha, 2019). Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi yang menggunakan strategi terencana agar mampu memutakhirkan dengan kondisi terkini (Stouten et al., 2001). , 2018).2.3.2 Perubahan Organisasi.

Menurut konsep perubahan organisasi, suatu organisasi bergerak ke arah yang lebih positif sebagai akibat dari faktor internal dan eksternal, yang akan mengarah pada inovasi baru dan kinerja anggota yang lebih baik seiring perubahan zaman (Madsen, 2020). Perubahan organisasi mempertimbangkan kepentingan orang-orang yang terlibat dalam operasi organisasi di samping kebutuhan organisasi. Organisasi hanya berfungsi sebagai alat untuk aktivitas manusia, yang darinya orang-orang yang bekerja di dalamnya mendapat manfaat besar (Ray, 2019).

Lebih lanjut, suatu organisasi harus dapat meninggalkan segala keterpurukan yang terjadi dan kemudian melakukan sebuah perubahan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Berikut adalah kunci-kunci perubahan organisasi dalam beberapa karakter menurut (Herlambang et al., 2022), yaitu:

- 1) Perubahan begitu cepat dan bersifat acak, sehingga seringkali menyebabkan suasana yang kacau.
- 2) Biasanya perubahan yang terjadi dalam suatu sistem disebabkan karena adanya tanggapan kepada kekacauan dalam lingkup sistem internal dan eksternal.
- 3) Penanggungjawab dan budaya suatu organisasi seringkali menjadi nilai utama dalam perubahan organisasi.

- 4) Perubahan sulit dikendalikan, menakutkan dan menimbulkan kepanikan
- 5) Perubahan memerlukan biaya, waktu dan kekuatan serta kekuatan dari semua pihak yang terlibat.
- 6) Perubahan menimbulkan ekspektasi, dan karenanya ekspektasi dapat menimbulkan gejolak emosi dan harapan yang bisa menimbulkan kekecewaan.

## **2.4 Bandar Udara**

Fasilitas tempat pesawat terbang dan helikopter dapat lepas landas dan mendarat atau biasa disebut *Airpor* dikenal sebagai bandara, bandara, Bandara paling sederhana setidaknya memiliki landasan pacu atau helipad, tetapi bandara yang lebih besar biasanya memiliki fasilitas tambahan seperti terminal dan hanggar untuk penyedia layanan penerbangan dan pelanggan mereka.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan, bandar udara adalah suatu wilayah tertentu di darat atau di perairan yang digunakan untuk pesawat udara untuk mendarat, lepas landas, naik penumpang, bongkar muat barang, dan melakukan perpindahan di udara. dan transportasi antarmoda, serta fasilitas dasar dan fasilitas penunjang lainnya, dilengkapi dengan pengamanan dan keselamatan penerbangan..

### **2.4.1 Jenis Bandar Udara**

Setidaknya ada 6 (enam) jenis bandar udara menurut Undang-Undang Nomor 1 Tentang Penerbangan antara lain:

- a. Bandar Udara Umum yaitu tempat yang digunakan bandar udara untuk memenuhi keperluan umum.

- b. Bandar Udara Khusus yaitu tempat yang digunakan Bandar udara untuk memenuhi keperluan khusus.
- c. Bandar Udara Domestik yaitu tempat yang digunakan Bandar udara untuk pelayanan yang tujuan penerbangan dalam saja.
- d. Bandar Udara Internasional yaitu Bandara khusus yang dapat menangani lalu lintas penerbangan domestik dan internasional. Bandara dengan terminal internasional biasanya memiliki fasilitas *Custom Immigration Quarantine (CIQ)*
- e. Bandar udara pengumpul (*hub*) yaitu Bandar udara yang mengangkut banyak penumpang atau kargo, menyediakan berbagai layanan dari bandar udara lain, dan berdampak pada pembangunan ekonomi daerah atau nasional.
- f. Bandara pengumpan (*spoke*) berfungsi sebagai infrastruktur tambahan untuk layanan aktivitas lingkungan atau mendukung bandara pengumpul dengan area layanan yang sempit.

Bandar udara biasanya dibagi menjadi beberapa tipe sesuai dengan sejumlah kriteria yang khusus untuk kebutuhan klasifikasi, antara lain:

- a. Kriteria fisik yaitu bandara ada tiga golongan terdiri dari *seaplane base*, *stol port* (jarak *take-off* dan *landing* yang pendek), dan bandar udara konvensional.
- b. Pengelolaan dan Penggunaannya yaitu Bandara dapat diklasifikasikan sebagai milik pemerintah (dijalankan oleh pemerintah dan tersedia untuk

masyarakat umum atau militer) sedangkan milik swasta (djalankan oleh bisnis swasta tertentu atau kepentingan swasta).

- c. Aktivitas rutinnnya yaitu pembagian aktivitas di bandara terbagi sesuai dengan jenis karakteristik pesawat apa yang akan beroperasi.
- d. Fasilitas yang tersedia yaitu pembagian fasilitas bandara dibagi sesuai alat navigasi yang disediakan, jumlah *runway* yang disediakan, kapasitas hangar dan lain-lain.

#### **2.4.2 Standar Bandar Udara**

Sesuai Surat Keputusan Dirjen Perhubungan Udara Nomor 1 SKEP 374/XII/1999 Tentang Peralatan Bandar udara., jumlah penumpang menentukan berapa banyak ruang yang dibutuhkan untuk terminal penumpang. Berdasarkan Peraturan (EC) No.1, luas standar sebuah ruangan biasanya dihitung dalam satuan luas untuk setiap penumpang. standar rekayasa dan/atau rancangan fasilitas dan peralatan bandar udara.

Sesuai Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor SKEPP.77/VI/2005 tentang Persyaratan Teknis Pengoprasian Fasilitas Teknik Bandar Udara terkait fasilitas bangunan terminal. Semua aktivitas yang dilakukan penumpang dari keberangkatan hingga kedatangan dapat ditampung di gedung-gedung di terminal penumpang. fasilitas terbagi dua yaitu kedatangan dan keberangkatan penumpang sebagai berikut :

#### a. Fasilitas Keberangkatan

- 1) *Check-in counter* yaitu fasilitas pengurusan tiket pesawat keberangkatan. Kuantitas tergantung pada berapa banyak penumpang yang sibuk ditangani bandara selama waktu tertentu.
- 2) *Check-in area* yaitu ruangan yang diperlukan untuk meja check-in penumpang. Luasnya ditentukan oleh berapa banyak penumpang yang ditangani bandara selama waktu tertentu.
- 3) Rambu/marka terminal bandar udara yaitu pesan maupun papan informasi digunakan sebagai pengaturan dan petunjuk sirkulasi penumpang di terminal.
- 4) Fasilitas *Custom Imigration Quarantina/CIQ* yaitu fasilitas yang disediakan oleh Bandar udara berupa tempat duduk, ruang tunggu, telepon, toilet dan lain-lain. Fasilitas tersebut biasanya disediakan pada terminal keberangkatan. Selain itu, fasilitas yang disediakan dilihat dari berapa jumlah penumpang yang dilayani oleh Bandar udara.
- 5) Fasilitas hall keberangkatan yaitu fasilitas yang digunakan untuk memenuhi seluruh kegiatan yang berkaitan dengan keberangkatan calon penumpang. Selain itu, juga dilengkapi ruang tunggu penumpang, kerb keberangkatan, fasilitas umum toilet dan tempat duduk.

#### b. Fasilitas Kedatangan

- 1) Ruang kedatangan yaitu lokasi yang digunakan untuk menampung penumpang setelah mereka turun dari pesawat. Kuantitas tergantung pada



berapa banyak penumpang yang ditangani bandara selama waktu tertentu.

Fasilitas ini seperti trotoar untuk kedatangan dan area pengambilan bagasi.

- 2) *Baggage Conveyor Belt* yaitu fasilitas untuk pengambilan tas bagi para penumpang sesuai jenisnya. Jumlah banyak penumpang yang ditangani bandara selama waktu tertentu.
- 3) Rambu atau marka terminal bandar udara yaitu fasilitas *Custom Immigration Quarantine* (CIQ) untuk bandar udara internasional dan fasilitas umum lainnya seperti telepon, toilet an lain-lain merupakan kelengkapan terminal kedatangan yang harus disediakan sesuai dengan jumlah penumpang di bandara tersebut.

Sesuai dengan Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor SKEPP.77/VI/2005 tentang Persyaratan Teknis Pengoprasian Fasilitas Teknik Bandar Udara, dijelaskan berdasarkan fungsinya terbagi tiga sebagai berikut:

- a) Bandar udara yaitu simpul dalam jaringan transportasi udara sesuai dengan hierarki fungsinya yaitu Bandar udara sebagai pusat penyebaran namun juga sebagai bukan pusat penyebaran.
- b) Bandar udara yaitu pintu gerbang kegiatan perekonomian Nasional dan Internasional.
- c) Bandar udara sebagai tempat kegiatan alih moda transportasi.

Dari hasil kajian tersebut diatas, salah satu bandar udara di Indonesia yang memiliki standar spesifikasi dan jenisnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan adalah Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul	Metode	Temuan/Hasil
1.	Aini, (2019)	Evaluasi kinerja Karyawan untuk mewujudkan pelayanan publik dalam perspektif good governance	Kualitatif Deskriptif	Adanya regulasi/peraturan (SOP) yang digunakan sebagai acuan dalam pengevaluasian. Kinerja Karyawan sangat menunjang proses pelayanan.
2.	Desrinelti, (2021)	Kebijakan publik: konsep pelaksanaan	Kualitatif Deskriptif	Pelaksanaan kebijakan dipengaruhi oleh empat aspek yaitu disposisi, sumber daya, komunikasi dan struktur birokrasi. Selain itu terdapat dimensi yang ada dalam proses pelaksanaan kebijakan yaitu efisiensi, efektivitas,

				keadilan, akuntabilitas, transparansi dan konsistensi. Untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan kebijakan maka ada tiga tahapan dalam penilaian pelaksanaan kebijakan yaitu penilaian <i>ex-ante</i> , <i>on-going</i> dan <i>ex-post</i>
3.	Muhammad Rachman Mulyandi, (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kualitatif dengan menggunakan studi literatur tradisiona	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan  kepuasan kerja karyawan.
4.	Yesi Ismawati,	Budaya Organisasi	Kualitatif	Hasil observasi

	(2020)	Sekolah Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Unggul	<p>ini menunjukkan bahwa : (1) SMK Negeri 2 Depok Sleman memiliki tiga budaya unggulan yaitu budaya disiplin, kerja sama, dan budaya kerja industri; (2) Adanya beberapa program penunjang bagi siswa dalam penerapan budaya sekolah,; (3) Terdapat faktor pendukung dan penghambat terwujudnya budaya organisasi sekolah yang efektif. Menurut hasil observasi, budaya organisasi sekolah di SMK Negeri 2 Depok Sleman sudah dapat dikatakan efektif.</p>
--	--------	--	--

5.	Annisa Ilmi Faried dan Dian Septiana Sari (2018)	Keterhubungan Pola Pengambilan Keputusan Efektif, Struktur Dan Budaya Organisasi Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.	Kualitatif	Proses Pengambilan keputusan harus cepat dan tepat untuk menjaga organisasi dan administrasi beroperasi secara efisien. Pemilihan dilakukan oleh seorang manajer atau administrator. Proses pengambilan keputusan termasuk mengenali masalah, mencari solusi potensial, mengevaluasi solusi tersebut, dan memilih opsi terbaik. Seorang pemimpin dapat membuat keputusan yang lebih baik dengan memahami dan menguasai teori
----	---	---	------------	---

				dan proses pengambilan keputusan.
6	Arifah Rosmajudi (2021)	Budaya Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.	Deskriptif Kualitatif	Berdasarkan penelitian menunjukan budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya telah terbangun dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari adanya peningkatan capaian kinerja organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya telah mampu mengembangkan kemampuannya dalam upaya meningkatkan kinerja

				organisasi.
7.	Nur Awalia, Ahmad Sultra Rustan, dan Midfah Hilmiyah (2022)	Strategi Komunikasi Bank BNI Cabang Parepare Membangun Budaya Organisasi di Masa Pandemi Covid-19.	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Budaya organisasi Bank BNI Cabang Parepare sebelum pandemi covid- 19 ada beberapa kegiatan pada Bank BNI untuk membentuk realitas budaya organisasi sebelum pandemi, dengan tujuan terciptanya interaksi dan komunikasi yang baik antara lain : Morning Breafing, dan Family Gathering. Terdapat pula performa organisasi yaitu dari segi penampilan,

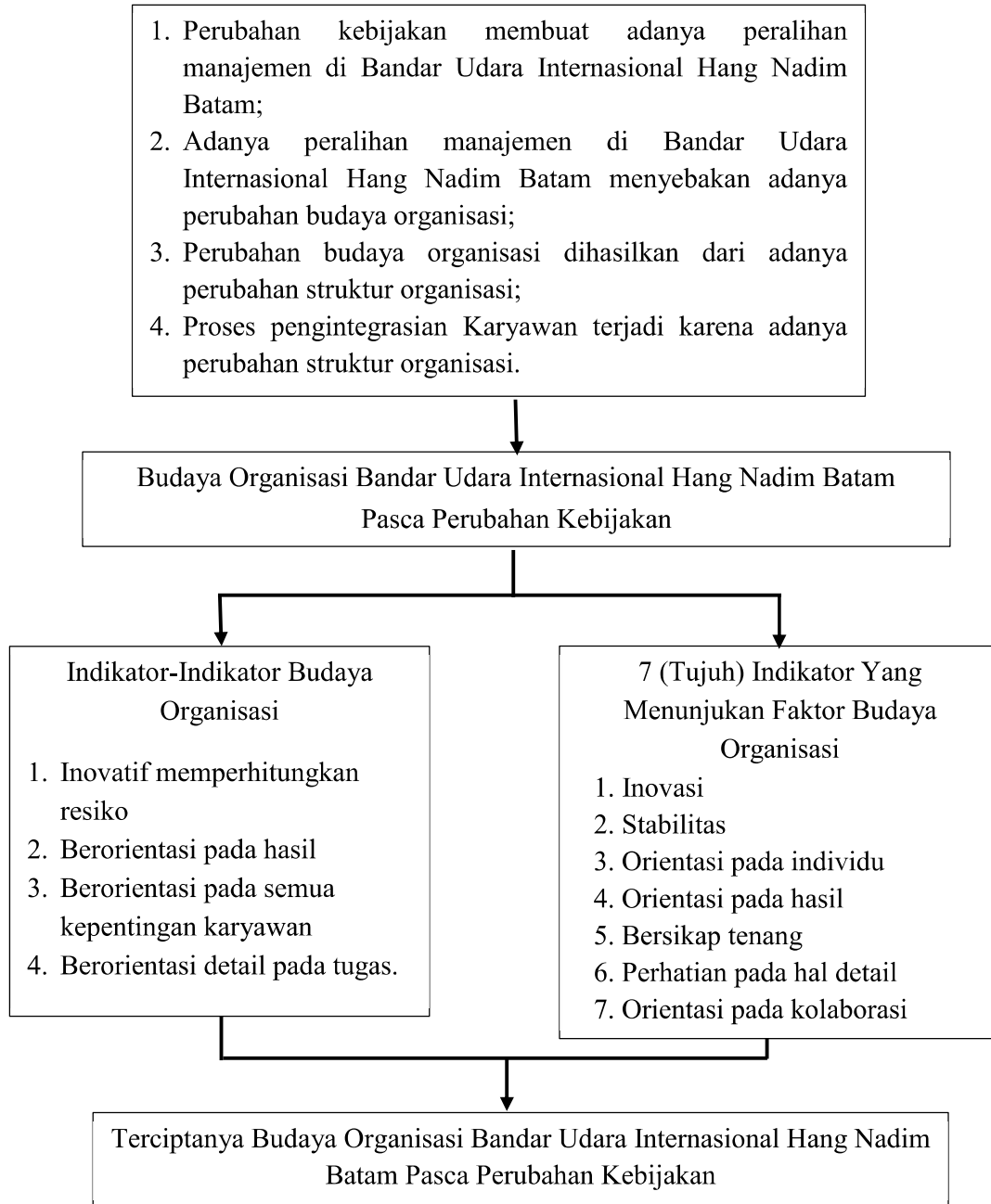
				<p>penataan ruang, performatersebut sebagai rutinitas yang terpilih sebagai budaya yang melekat pada organisasi. Perubahan selamapandemi dikarenakan kewajiban untuk menerapkan protokol kesehatan yang telah ditetapkan;</p> <p>(2) Strategi komunikasi tranformasi budaya organisasi Bank BNI Cabang Parepare di masa pandemi covid-19menurut para informan dengan menentukan komunikator yang tepat yakni unit SDMdan umum,</p>
--	--	--	--	--



				<p>penyampaian kebijakan atau pesan melalui komunikasi tertulis dengan menambahkan simbol maupun tanda sebagai teknik komunikasi yang dipilih, serta media penyampaian dengan memanfaatkan berbagai platform media sosial dan papan pengumuman.</p>
8	<p>Muhammad Badrudin, Lubna Salsabila, Karol Teovani Loda<sup>3</sup>, Timbul Dampak (2022)</p>	<p>Kerentanan Dan Respon Pemerintah Terhadap Perdagangan Manusia di Batam Selama Pandemi</p>	<p>Kualitatif Deskriptif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Kelesuan ekonomi, kurangnya pendidikan, kurangnya informasi, dan kondisi sosial budaya</p>

				merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan perdagangan manusia selama pandemi; (b) Penegakan hukum yang lemah dan (c) kurangnya kerjasama lintas sektor merupakan faktor paling signifikan yang berkontribusi terhadap eskalasi perdagangan manusia di Batam
--	--	--	--	--

## 2.6. Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran