

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan bahwa Budaya Organisasi Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam Pasca Perubahan Kebijakan sudah terimplementasi dengan baik meskipun belum maksimal. Peneliti memperoleh simpulan dari bab sebelumnya sebagai berikut:

1) Perubahan Kebijakan

Perubahan kebijakan yang dilakukan oleh Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) dalam mengelola bandara, membuat adanya perubahan organisasi di Bandar Udara Internasional Hang Nadim. Konsorsium PT Angkasa Pura I (Persero) - Incheon International Airport Corporation - PT Wijaya Karya (Persero) Tbk telah diberikan hak untuk melaksanakan proyek berdasarkan Keputusan Nomor B-31/KA/BU.01/3/2021 tanggal 30 Maret 2021. Kemudian Konsorsium tersebut telah membentuk dan mendirikan Perseroan Terbatas PT Bandara Internasional Batam yang tertuang dalam Akta Pendirian Perseroan Terbatas No.10 tanggal 20 Desember 2021 dan mendapat pengesahan pendirian badan hukum Perseroan Terbatas oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-0081615.AH.01.01 Tahun 2021 pada tanggal 21 Desember 2021.

Perubahan organisasi tersebut bertujuan untuk dapat mengelola bandara secara lebih profesional, mampu berdaya saing dan mendukung kota Batam sebagai hub logistik. Selain itu, perubahan organisasi juga bertujuan memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi para pengguna jasa bandar udara maupun para pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, pada tahap awal manajemen PT Bandara Internasional Batam masih melakukan proses tata kelola organisasi dan pengembangan infrastruktur bandara sebagai tahapan yang sangat berpengaruh terhadap iklim kerja perusahaan atau pegawainya serta akan ada perubahan dimulai dari sikap perusahaan kepada Sumber Daya Manusianya (SDM).

Perubahan dimaksud adalah perubahan yang menjadi lebih baik dari sebelumnya sehingga dapat memberikan dampak positif kepada pengguna jasa bandar udara ketika melakukan kegiatan atau aktifitas di bandara. Hal ini di tandai dengan pelayanan dari pihak bandara yang sedikit lebih baik dan lebih efisien. Seperti saat dilakukan pemeriksaan di *Security Check Point 1 (SCP 1)*, pemeriksaan identitas, boarding pass, barang bawaan, dan sebagai-nya sekarang tidak harus mengantri panjang seperti dulu.

Namun, perubahan organisasi yang terjadi di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam juga masih belum menciptakan iklim kerja yang diharapkan oleh seluruh pegawai, karena membangun iklim kerja yang nyaman bagi pegawai dalam suatu organisasi baru diperlukan konsistensi individu maupun kelompok untuk saling bekerjasama guna mencapai tujuan yang diharapkan. Seperti yang diketahui sebelumnya Bandar udara

Internasional Hang Nadim dikelola oleh BP Batam dan sekarang sudah dikelola oleh PT Bandara Internasional Batam. Sudah sedikit ada perbedaan dari sebelumnya baik itu dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) maupun pengoperasian bandar udara. Hal lain juga dilakukan dalam pemenuhan dan perbaikan dokumen seperti Regulasi, PM (Prosedur Mutu), Instruksi Kerja (IK) yang berkaitan dengan kebandarudaraan. Tujuannya supaya Bandar Udara Internasional Hang Nadim menjadi lebih maju, mampu berdaya saing, dan patuh terhadap aturan yang berlaku. Termasuk perbaikan plafon gedung Terminal 1, penggantian lampu LED yang juga semakin menambah keindahan Bandara. Pasca perubahan organisasi memberikan dampak positif terhadap perusahaan namun ada dampak negatifnya bagi para pegawai. Hal ini dikarenakan masih ada keluhan para pegawai mengenai pembagian *Id Card* para pegawai yang tidak menyeluruh.

Selain itu, pihak manajemen yang terlambat memberikan slip gaji, dan juga terlambat membayar uang lembur pegawai, kemudian sampai saat ini juga belum ada sistem penilaian kinerja untuk pegawai. Tidak hanya itu penghitungan jam lembur juga tidak jelas kemudian upah lembur juga belum tertuang di SK pegawai. Bahkan beberapa waktu lalu BPJS Kesehatan Pegawai belum di bayar oleh perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Memberikan inovasi baru seperti melakukan pengkayaan fasilitas infrastruktur Terminal 1 seperti pengecatan plafon lama, penggantian lampu neon menjadi lampu LED, memasang stiker pada meja *check in counter*,

merubah desain baju seragam pegawai dan sebagainya. Dimana tujuannya memberikan wajah baru Bandar Udara Internasional Hang Nadim pada tahap awal perubahan organisasi. Selain itu perhatian pada hal detail sudah dilakukan para pegawai dengan baik namun pihak manajemen kurang memperhatikan hal-hal kecil pada para pegawai. Hal-hal kecil yang dikeluhkan pegawai seperti manajemen yang terlambat memberikan slip gaji, dan juga terlambat membayar uang lembur pegawai, kemudian sampai saat ini juga belum ada sistem penilaian kinerja untuk pegawai.

Tidak hanya itu penghitungan upah lembur juga belum jelas dan tidak tertuang dalam surat keputusan perjanjian kerja. Bahkan beberapa waktu lalu pembayaran iuran BPJS Kesehatan untuk pegawai belum di bayar oleh perusahaan. Kemudian adanya komunikasi yang belum optimal antar Direktorat sehingga membuat level pimpinan merasa tidak dihargai. Kemudian faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu komunikasi dan koordinasi yang lebih aktif antara atasan dan bawahan, agar dapat menyesuaikan perubahan yang diinginkan perusahaan. Kemudian menyatukan persepsi yang sama terhadap rencana perubahan dan kepedulian terhadap aktifitas kinerja perusahaan.

5.2 Saran

Untuk itu setelah mengetahui sisi-sisi kelemahan, diharapkan kepada pihak manajemen PT Bandara Internasional Batam lebih memperhatikan lagi hak-hak para pegawai yang belum terpenuhi agar kualitas kerja para pegawai semakin baik serta menjadikan Bandar Udara Internasional Batam menjadi Bandara KPBU

pertama di Indonesia yang berhasil dikembangkan dan dikelola lebih baik dari sebelumnya, sehingga dapat memberikan nilai ekonomi Kota Batam bahkan Nasional serta memberikan kenyamanan bagi pengguna jasa maupun para penumpang sehingga mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.