

## EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT ANGKASA PURA II (PERSERO) TANJUNGPINANG (Studi Pada Divisi Kepegawaian dan Umum)

<sup>1)</sup> Edward Mandala

<sup>2)</sup> Neng Suryanti Nengsih

<sup>3)</sup> Kurnia

<sup>1), 2)</sup> Dosen Ilmu Pemerintahan STISIPOL Raja Haji Tanjungpinang

<sup>3)</sup> Mahasiswa STISIPOL Raja Haji Tanjungpinang

Email: [mandala@gmail.com](mailto:mandala@gmail.com)

### Abstract

*In research on the Work Effectiveness of PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang Employees (Studies in the Personnel and General Division), several symptoms of the problem were found including the lack of effective supervision from the leadership of PT Angkasa Pura II (PERSERO) Tanjungpinang, problems related to human resources including the level of discipline. , where almost every day there are employees who are late but also leave the workplace early or are absent and others.*

*The purpose of this study was to determine the Work Effectiveness of the Employees of PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang (Studies in the Division of Personnel and General). The total population in this study amounted to 491 people and the sample in this study was 148 people with the exception of the Head of Administration and Commercial Division Manager of PT Angkasa Pura II Tanjungpinang who was made the key informant. Researchers used purposive sampling technique. The data analysis technique that the writer uses is descriptive qualitative.*

*The results of interviews and direct observations indicate that the Work Effectiveness of the Employees of PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang (Study in the Personnel and General Division) can be categorized as running effectively in accordance with the duties and functions of PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang.*

**Keywords:** *Work effectiveness*

### ABSTRAK

Dalam penelitian mengenai Efektivitas Kerja Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang (Studi Pada Divisi Kepegawaian dan Umum) didapatkan beberapa gejala permasalahan diantaranya kurangnya pengawasan yang efektif dari pimpinan PT Angkasa Pura II (PERSERO) Tanjungpinang, permasalahan terkait dengan sumberdaya manusia meliputi tingkat kedisiplinan, dimana hampir tiap hari ada karyawan yang terlambat selain itu juga meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir dan lain-lain.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Kerja Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang (Studi Pada Divisi Kepegawaian dan Umum). Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 491 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah 148 orang dengan pengecualian Kepala Divisi Manager Administrasi dan Komersial PT Angkasa Pura II Tanjungpinang di jadikan informan kunci. Peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Teknik analisis data yang penulis gunakan adalah deskriptif kualitatif.

Hasil wawancara dan obervasi secara langsung menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang (Studi Pada Divisi Kepegawaian dan Umum) dapat di kategorikan telah berjalan dengan efektif sesuai dengan tugas dan fungsi PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang.

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pentingnya efektifitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, adalah sebagai kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Keberhasilan PT.Angkasa Pura II (PERSERO) Tanjungpinang dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Kualitas kerja perlu mengacu pada standar-standar yang telah ditetapkan oleh PT.Angkasa Pura II (PERSERO) Tanjungpinang.

PT Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu BUMN yang menangani dan mengelola jasa Bandar Udara dan memberikan pelayanan lalu lintas udara yang selalu mengutamakan keselamatan penerbangan dan kepuasan pelanggan, dalam memberikan manfaat optimal dalam pemegang saham, mitra kerja, pegawai, masyarakat, dan lingkungan dengan memegang teguh etika bisnis, faktor pengawasan merupakan faktor penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Absensi (tingkat kehadiran) merupakan masalah yang sering terjadi dalam perusahaan, hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang efektif dari manajer/pimpinan PT Angkasa Pura II (PERSERO) Tanjungpinang dapat mempengaruhi lingkungan kerja seperti rendahnya disiplin kerja karyawan, penurunan efektivitas kerja karyawan,

kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya koordinasi antar karyawan, karyawan suka membolos waktu saat bekerja, dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Untuk itu dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, manajer harus melakukan pengawasan yang baik sehingga disiplin kerja dalam diri karyawan meningkat. Selain itu, permasalahan terkait dengan sumberdaya manusia masih saja terjadi di perusahaan ini. Permasalahan tersebut meliputi tingkat kedisiplinan, dimana hampir tiap hari ada karyawan yang terlambat selain itu juga meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir. Masih ditemukan pegawai yang enggan menanggapi perubahan terhadap sistem pelaksanaan pekerjaan baru. Pegawai masih banyak yang menolak terhadap proses pembaharuan dalam sistem manajemen. Sebagai contoh, ketika diperlakukan ketentuan baru tentang perlunya karyawan menilai diri sendiri, mereka umumnya enggan untuk merubah kebiasaan yaitu kebiasaan tidak berada di kantor pada saat jam kantor.

Pekerjaan pegawai membutuhkan pengawasan yang penuh. Hal ini menjadi tanggung jawab keseluruhan dari unit kerja PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang yang melaksanakan tugas demi mencapai efektifitas kerjanya. Hasil temuan pemeriksaan sebaiknya ditindaklanjuti oleh pihak PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang dan melakukan koordinasi antara pimpinan dan seluruh pegawai penting dibahas karena kaitannya dengan pengawasan, karena pengawasan tersebut berpengaruh dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai pada PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang. Pengawasan yang efektif akan menciptakan disiplin dan etos kerja karyawan menjadi lebih baik, serta memacu efektivitas kerja yang tinggi.

## KAJIAN PUSTAKA

### Efektivitas Kerja.

Menurut E. Mulyasa (2003:30) mendefinisikan bahwa "efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju". Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini dapat dimengerti karena efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian semua tujuan yang diterapkan semula.

Sejalan dengan Atmosoeparto (2002:139) menyatakan "efektivitas adalah melakukan hal yang benar, sedangkan efisiensi adalah melakukan hal secara benar, atau efektivitas adalah sejauh mana kita mencaoai sasaran dan efisiensi dalah bagaimana kita mencampuri segala sumber daya secara cermata".

Atmosoeparto (2002:140-142) mengemukakan kriteria efektivitas organisasi terdiri dari lima unsur, yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, keadaptasian, dan kelangsungan hidup.

1. Produksi

Produksi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi. Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen, yang diproses, rekanan yang dilayani, dan sebagainya. Ukuran ini berhubungan secara langsung dengan yang dikonsumsi oleh pelanggan dan rekanan organisasi yang bersangkutan.

2. Efisiensi

Efisiensi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan waktu terluang, biaya per orang dan sebagainya.

3. Kepuasan

Kepuasan sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya. Ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, penggantian karyawan, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan, dan sebagainya.

#### 4. Keadaptasian

Keadaptasian sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Perubahan-perubahan eksternal seperti persaingan, keinginan pelanggan, kualitas produk, dan sebagainya, serta perubahan internal seperti ketidak efisienan, ketidakpuasan, dan sebagainya merupakan adaptasi terhadap lingkungan.

#### 5. Kelangsungan hidup

Kelangsungan hidup sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggung jawab organisasi / perusahaan dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang. Dalam praktik, para manager menggunakan indikator jangka pendek untuk kelngsungan hidup jangka panjang. Menurut Campbell, 1074 indikator-indikator terdiri dari ukuran produktivitas, efisiensi, kecelakaan, penggantian pegawai, absensi, kualitas, tingkat keuntungan, moral, dan kepuasan karyawan.

Menurut Corrado (2004:120) memberikan pengertian efektivitas kerja: “sebagai fungsi dari peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan konsisten. Bentuk-bentuk konsistensi ini sebagai sumber kekuatan organisasi dan sebagai cara untuk memperbaiki kinerja dan efektivitas organisasi”.

Menurut pendapat Siagian (2002:46) mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah “penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, cara melaksanakan, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut”.

Menurut Robin (2006:146) berpendapat bahwa

“Organisasi yang efektif dan baik adalah : (1) tujuan organisasi, itu jelas dan realistis, (2) pembagian kerja dan hubungan kerja antar unit-unit maupun sub-sub sistem atau bagian harus baik dan jelas, (3) organisasi itu harus menjadi alat atau wadah yang efektif dalam mencapai tujuan, (4) tipe organisasi dan struktur nya harus sesuai dengan kebutuhan organisasi, (5) job description setiap jabatan harus jelas tidak ada tumpang tindih pekerjaan , (6) rentang kendali setiap bagian harus berdasarkan volume pekerjaan yang tidak boleh terlalu banyak, (7) sumber perintah dan tanggung jawab harus jelas, (8) melalui jarak yang terpendek, (9) mismanajemen penempatan pegawai tidak ada, (10) hubungan antara bagian dengan bagian lainnya jelas dan serasi, (11) pendelegasian wewenang harus berdasarkan job description karyawan, (12), koordinasi, diferensiasi, integrasi dan sinkronisasi harus baik, (13) organisasi harus luwes dan fleksibel, (14) organisasi mempunyai anggaran dasar dan anggaran rumah tangga”.

Selanjutnya menurut Sumaryadi (2005:105) yang menyatakan bahwa “ efektifitas kerja pegawai yaitu tingkat sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya telah dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan”. Hal yang bermakna bahwa efektifitas kerja pegawai dalam organisasi dapat dikatakan efektif bila pegawai tersebut dapat sepenuhnya mencapai sasaran yang telah ditetapkan, efektifitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Dengan demikian pada dasarnya efektifitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasi sesuai yang ditetapkan.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa efektifitas kerja pegawai harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki oleh pegawai PT.Angkasa Pura II (PERSERO) Tanjungpinang. Tentunya sumber daya manusia yang paling menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas tidak terlepas dari kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Hasibuan (2003:105) efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh Karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pemanfaatan Waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

d. Peningkatan kualitas sumber daya manusia

Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Tercapainya efektivitas kerja pegawai harus didukung oleh kerja sama maupun komitmen dari pegawai untuk tetap menjalankan tugas

dan fungsi yang diberikan. Menurut Tangkilisan (2005:156) bahwa faktor yang berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai dalam organisasi adalah:

- a. Struktur organisasi, yaitu sistem pengelompokan pekerjaan yang ditata dalam suatu struktur agar organisasi tersebut dapat digerakkan secara maksimal dalam suatu jalinan kerja yang efektif dan efisien.
- b. Adanya kerja sama, yang merupakan unsur terpenting dalam organisasi, karena dengan adanya hubungan/kerja sama yang baik, maka keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan lebih cepat.
- c. Kemampuan administrative pegawai, sebagai bentuk dari kemampuan sumber daya manusia, yang merupakan unsur penentu dalam keberhasilan organisasi dalam produktivitas kerja.
- d. Perencanaan program kerja memegang peranan dalam memulai suatu kegiatan atau melakukan suatu pekerjaan.

Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektifitas adalah hasil membuat keputusan untuk menunjukkan pengarahan tenaga kerja bawahan atau disebut juga manajemen efektivitas kepemimpinan, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan.

Efektivitas adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan. Untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan, yaitu : Pertimbangan ekonomi, pertimbangan fisiologi, pertimbangan psikologi dan pertimbangan sosial.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan secara khusus dilakukan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini adalah staff atau karyawan



PT. Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang yang keseluruhannya berjumlah 148 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Data yang digunakan yaitu data primer yang diambil langsung dari responden dan Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, merupakan hasil dari pengumpulan dan pengolahan pihak lain, meliputi : data tentang gambaran umum lokasi penelitian meliputi : sejarah perkembangan perusahaan, visi dan misi organisasi, struktur organisasi, uraian tugas dan fungsi, data kepegawaian pada PT Angkasa Pura II (PERSERO) Tanjungpinang. Dalam usaha memperoleh data yang valid dan relevan dengan tujuan penelitian ini, penulis menggunakan teknik observasi dan wawancara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Analisa Mengenai Efektivitas Kerja Pegawai PT Angkasa Pura II Persero Tanjungpinang (Studi Pada Divisi Kepegawaian dan Umum).**

#### **1. Kuantitas kerja.**

Yaitu merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Hal ini dapat dilihat dari indikator berikut ini:

##### **a) Peningkatan beban kerja pada kondisi normal.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai peningkatan beban kerja pada kondisi normal diantaranya sebagai berikut :

Peningkatan beban kerja pada kondisi normal dapat dikatakan tidak ada, tetapi ketika menjelang libur hari raya, libur tahun baru atau libur sekolah dan bahkan libur hari keagamaan lainnya maka peningkatan beban kerja akan lebih terasa karena jumlah penumpang baik yang mau berangkat ataupun yang datang ke Bandara Raja Haji Fisabilillah ini mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan hari-hari normal biasanya.

Dimana, ketika menjelang hari libur nasional seperti liburan hari raya, liburan tahun baru, liburan sekolah atau liburan keagamaan lainnya maka hilir mudik penumpang justru akan mengalami peningkatan yang signifikan baik penumpang yang datang ke Bandara Raja Haji Fisabilillah Tanjung pinang ini ataupun yang mau berangkat menuju ke daerah lain karena terkadang maskapai penerbangan menambah jumlah jadwal penerbangan mereka sehingga memerlukan pelayanan yang baik secara teknis maupun non teknis oleh pegawai PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang.

**b) Peningkatan moral kerja.**

Dapat di analisa dari hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai peningkatan moral kerja hasilnya hampir keseluruhan responden menyatakan bahwa hampir bisa dikatakan seluruh pegawai yang bekerja di PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang tersebut telah menjalankan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan bidang kerja yang ada da tentunya di dukung dengan sikap dan moral yang baik dalam memberikan pelayanan baik kepada penumpang maupun awak maskapai penerbangan yang ada di Bandara Raja Haji Fisabilillah Tanjungpinang ini sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku sehingga penumpang adan awak maskapai penerbangan yang ada merasakan dampak positif mengenai keberadaan pegawai PT.Angkasa Pura II Tanjungpinang. Rata-rata pegawai yang ada di PT.Angkasa Pura II Tanjungpinang memiliki sikap dan moral yang baik dan oleh karena itu kepala divisi manajer yang ada juga selalu memberikan himbauan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi pegawai atau staff yang ada di PT.Angkasa Pura II ini baik kepada penumpang maupun kepada awak maskapai penerbangan yang ada karena hal tersebut merupakan cerminan dari pelayanan yang diberikan oleh Bandara Raja Haji Fisabilillah Tanjungpinang.

## **2. Kualitas Kerja.**

Yaitu merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan. indikator kerja sama ini dapat dilihat dari:

### **a) Kerapian pegawai dalam berpakaian.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai kerapian pegawai dalam berpakaian diperoleh hasil bahwa dalam menjalankan pekerjaan yang ada di Bandara Raja Haji Fisabilillah Tanjungpinang ini, rata-rata pegawai yang ada di PT.Angkasa Pura II Tanjungpinang memiliki tanggung jawab untuk selalu menggunakan seragam dinas atau berpakaian yang rapi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari sesuai dengan peraturan tata tertib yang ada di kantor tersebut dan apabila ada pegawai yang melanggar tata tertib dalam berpakaian maka pegawai yang bersangkutan akan dikenakan sanksi mulai dari sanksi teguran, sanksi surat peringatan dan sanksi hukuman sesuai dengan ketentuan yang ada di PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang. Hal tersebut pada pelaksanaan sehari-hari telah dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau tata tertib yang ada di kantor tersebut

### **b) Kerapian pegawai dalam penataan administrasi kantor.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai kerapian pegawai dalam penataan administrasi kantor diketahui bahwa dalam penataan administrasi kantor telah dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya selain itu dengan tertib adminitrasi yang baik akan berpengaruh terhadap kondisi pekerjaan dilapangan karena biasanya dengan tata kelola adminitrasi yang ada di kantor yang baik maka pelayanan yang diberikan baik terhadap penumpang ataupun terhadap maskapai

penerbangan yang ada di Bandara Tanjungpinang II tersebut juga akan terlaksana dengan baik juga.

**c) Ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.**

Dari hasil penelitian, dapat dianalisa bahwa hampir bisa dikatakan seluruh pegawai yang bekerja di PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang tersebut dalam menjalankan pekerjaan sesuai bidang masing-masing diwajibkan untuk selalu teliti dan waspada khususnya di bagian pengecekan barang penumpang melalui scanner karena hal tersebut sangat vital, dimana jika di indikasikan adanya kecurigaan terhadap barang bawaan penumpang maka harus segera dilakukan pengecekan dan pemeriksaan secara menyeluruh sehingga dapat diketahui dan dipastikan bahwa hal tersebut benar-benar tidak melanggar hukum dan apabila didapati barang bawaan penumpang melanggar hukum maka harus dilakukan penangkapan dan pelaporan kepada pihak yang berwajib dalam hal ini kepolisian negara republik indonesia. ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut di akui bahwa dalam menjalankan pekerjaan yang ada di Bandara Raja Haji Fisabilillah Tanjungpinang ini, rata-rata pegawai yang ada di PT.Angkasa Pura II Tanjungpinang memiliki ketelitian yang baik karena hal tersebut merupakan bagian dari tugas dan fungsi mereka sehari-hari karena dengan ketelitian maka tingkat kewaspadaan terhadap bahaya baik secara teknis maupun non teknis dapat diminimalisir dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang ada.

**3. Pemanfaatan Waktu.**

Yaitu sebagai bentuk dari kemampuan sumber daya manusia, yang merupakan unsur penentu dalam keberhasilan organisasi dalam produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari indikator:

**a) Pegawai tepat waktu pada saat jam masuk kerja.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai pegawai tepat waktu pada saat jam masuk kerja, diketahui bahwa, hampir bisa dikatakan seluruh pegawai yang bekerja di PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang tersebut telah datang ke kantor dengan tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja mereka masing-masing, karena dalam bekerja pegawai PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang menerapkan penggunaan shift kerja ada shift kerja pagi dan shift kerja malam sehingga tidak mengganggu pelayanan yang diberikan baik kepada penumpang maupun awak maskapai penerbangan yang datang ke Bandara Raja Haji Fisabilillah Tanjungpinang ataupun yang mau berangkat dari Bandara Raja Haji Fisabilillah Tanjungpinang.

**b) Pegawai tepat waktu pada saat pulang kerja.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai pegawai tepat waktu pada saat pulang kerja diantaranya yaitu, bahwa hal tersebut tidak bisa dipastikan karena tergantung dari situasi dan kondisi pesawat baik yang datang maupun yang hendak berangkat karena terkadang ada juga pesawat yang mengalami gangguan secara teknis maupun non teknis sehingga harus di tunda keberangkatan dan kedatangannya dan hal tersebut tentunya menyita waktu pegawai PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang dan mengharuskan untuk lembur kerja dan hal seperti itulah yang menyebabkan sebagian besar pegawai di kantor tersebut tidak bisa pulang kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan.

**c) Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat sesuai batas waktu yang ditentukan.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat

sesuai batas waktu yang ditentukan diketahui bahwa hal tersebut belum dapat terlaksana secara maksimal, terkadang ada saja hambatan teknis dan non teknis yang menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan, seperti halnya dengan delay nya jadwal penerbangan pesawat baik yang menuju Bandara Raja Haji Fisabilillah Tanjungpinang ataupun yang berangkat dari Bandara Raja Haji Fisabilillah Tanjungpinang sehingga terkadang dalam penyusunan laporan data pesawat dan penumpang serta pelayanan yang diberikan oleh pegawai Pt. Angkasa Pura II menjadi terlambat dan memakan waktu sehingga penyelesaian pekerjaan tidak bisa dilakukan dengan cepat dan tepat. Adanya penundaan jadwal penerbangan pesawat atau kendala non teknis seperti pegawai yang sedang sakit atau tidak bisa datang ke kantor karena cuaca hujan yang sangat lebat dan hal tersebut dapat diberikan toleransi sepanjang pekerjaan tersebut masih bisa diwakilkan oleh pegawai yang lain di kantor PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang.

#### **4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia.**

Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Hal dapat dilihat dari:

##### **a) Adanya pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai adanya pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai diketahui bahwa pimpinan dalam hal ini kepala divisi yang ada di kantor PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang ini telah melaksanakan pengawasan baik secara langsung maupun secara tidak langsung guna menunjang kinerja pegawai yang ada di kantor tersebut agar bekerja secara optimal sebagaimana mestinya serta dapat memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan visi dan misi dari kantor PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang.

**b) Adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai diketahui, bahwa hal tersebut memang ada dan dilaksanakan oleh pegawai-pegawai yang ada di kantor PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang baik pendidikan dan pelatihan yang digelar oleh PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang ataupun pendidikan dan pelatihan yang digelar oleh PT. Angkasa Pura I di Jakarta dan instansi lain yang berkaitan dengan menjalankan tugas dan fungsi PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang. Pegawai yang ada di PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang telah diberikan kesempatan dan dukungan dari pimpinan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai yang ada di kantor tersebut sehingga dapat memaksimalkan kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari selain itu dengan adanya pengetahuan dan penambahan kemampuan melalui hasil pendidikan dan pelatihan tersebut maka dengan sendirinya efektifitas kerja pegawai yang bersangkutan menjadi meningkat.

**c) Adanya bentuk penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang berprestasi.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan masing-masing responden mengenai adanya bentuk penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang berprestasi, diketahui bahwa memang terkadang ada pegawai yang memiliki prestasi dan pencapaian hasil kerja yang baik dibanding dengan pegawai yang lain dan hal tersebut yang membuat pimpinan memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerjanya di kantor PT. Angkasa Pura II Tanjungpinang namun dalam pemberian penghargaan tersebut tidak dalam bentuk materi seperti pemberian uang tetapi dalam bentuk pujian ataupun

ucapan yang berguna dalam menstimulus pegawai tersebut agar bekerja lebih baik sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Efektivitas Kerja Pegawai PT Angkasa Pura II (PERSERO) Tanjungpinang (Studi Pada Divisi Manajer Administrasi dan Komersial) dapat di kategorikan telah berjalan dengan efektif sesuai dengan tugas dan fungsi PT Angkasa Pura II (PERSERO) Tanjungpinang.

### **Saran-Saran**

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah diharapkan kepada Pimpinan atau kepala divisi yang ada di PT Angkasa Pura II (PERSERO) Tanjungpinang agar dapat mengusulkan kepada PT Angkasa Pura I pusat di Jakarta agar dapat memberlakukan sistem shift kerja sebanyak 3 (tiga) kali dalam menjalankan pekerjaan setiap hari dari yang saat ini hanya 2 (dua) kali shift kerja sehingga dalam hal pulang kantor pegawai yang ada di PT Angkasa Pura II (PERSERO) Tanjungpinang bisa tepat waktu sebagaimana mestinya dan tidak terganggu dengan aktivitas tambahan lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku-Buku :**

Amirullah, Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta, Graha Ilmu

Dimock, ME. 1992. *"Administrasi Negara"*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fahtoni, Abdurrahman. 2006. *"Organisasi dan manajemen sumber daya manusia"*. Jakarta: Rineka Cipta.



- Handoko, T. Hani. 2000. *“Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Meleong, Lexy. 2004. *Metodelogi Penelitian Kualitatif.*Bandung : Remaja Rosda Karya
- Siagian, Sondang P.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* . Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian,1999.*Bunga Rampai Management Modern,* Jakarta, Gunung Agung.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administratif.* Bandung : Alfabeta.
- Suharyo, Salamun dan Nasri Effendi. 2001. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI).* Jakarta: LAN.
- Sumaryadi, I. Nyoman. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah.* Jakarta : Citra Utama
- Reksohadiprodjo. 2001 . *Organisasi Perusahaan (Teori Struktur dan Perilaku)* :Yogyakarta,BPFE
- Robbin, P. Stephen. 2006. *Teori Organisasi,* Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia, Edisi Kesepuluh).
- Tingkalisan, Hossel Nogis. 2005. *Manajemen Publik,* Jakarta : Grasindo.
- Tjokroamidjojo, Bintoro.2000. *Good Governance (Paradigma Baru Manajemen Pembangunan).* Jakarta: UI Press.

#### **Dokumen-Dokumen :**

Lampiran Keputusan Ketua STISIPOL Raja Haji Nomor 334 / B.2 / 42 / 2006 Tanggal 19 April 2006 Tentang Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi.