

**BUDAYA ORGANISASI BANDAR UDARA
INTERNASIONAL HANG NADIM BATAM
PASCA PERUBAHAN KEBIJAKAN**

SKRIPSI



**Oleh:
Muhammad Badrudin
191010008**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**BUDAYA ORGANISASI BANDAR UDARA
INTERNASIONAL HANG NADIM BATAM
PASCA PERUBAHAN KEBIJAKAN**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah syarat
memperoleh Gelar Sarjana**



**Oleh:
Muhammad Badrudin
191010008**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Muhammad Badrudin

NPM : 19101010008

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Administrasi Negara

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“BUDAYA ORGANISASI BANDAR UDARA INTERNASIONAL HANG NADIM BATAM PASCA PERUBAHAN KEBIJAKAN”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan Skripsi yang saya peroleh di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 27 januari 2023



Muhammad Badrudin

191010008

**BUDAYA ORGANISASI BANDAR UDARA
INTERNASIONAL HANG NADIM BATAM
PASCA PERUBAHAN KEBIJAKAN**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

Oleh

**Muhammad Badrudin
191010008**

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Seperti tertera di bawah ini

Batam, 27 Januari 2023



**Timbul Dompok, S.E., M.Si
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

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. 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 Perseron Terbatas oleh Kementerian Menteri Hukum dan Hak Asasi 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 Batam sebagai hub logistik. Selain itu, perubahan organisasi juga bertujuan memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi para pengguna jasa maupun para pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif untuk menjelaskan dan memberi pemahaman mengenai Budaya Organisasi Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam Pasca Perubahan Kebijakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam Pasca Perubahan Kebijakan sudah terlaksana dengan baik namun belum maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada keluhan para pegawai mengenai pembagian Id Card pegawai yang belum 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 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.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Kebijakan

ABSTRACT

Policy changes made by the Batam Concession Agency (BP Batam) in managing the airport have resulted in organizational changes at Hang Nadim International Airport. The consortium of PT Angkasa Pura I (Persero) - Incheon International Airport Corporation - PT Wijaya Karya (Persero) Tbk has been granted the right to carry out the project based on Decree Number B-31/KA/BU.01/3/2021 dated March 30, 2021. The consortium has formed and established a Limited Liability Company PT Bandara Internasional Batam as stated in the Deed of Establishment of a Limited Liability Company No. 10 dated 20 December 2021 and received approval for the establishment of a Limited Liability Company legal entity from the Ministry of the Minister of Law and Human Rights No. AHU-0081615.AH.01.01 Year 2021 on December 21, 2021. The organizational change aims to be able to manage the airport in a more professional manner, to be competitive, and to support Batam as a logistics hub. In addition, organizational changes also aim to provide convenience and comfort for service users and employees. This study uses descriptive qualitative research to explain and provide an understanding of the Organizational Culture of Batam's Hang Nadim International Airport After Policy Changes. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. The results of this study can be concluded that the Organizational Culture of Batam Hang Nadim International Airport Post Policy Changes has been well implemented but not optimal. This is because there are still complaints from employees about the incomplete distribution of employee ID cards. In addition, the management is late in providing pay slips and is also late in paying employee overtime pay, then until now there is also no performance appraisal system for employees. Not only that, but the calculation of overtime pay is also unclear and is not stated in the work agreement decision letter. Even some time ago the payment of BPJS Health contributions for employees has not been paid by the company. Then there is communication that has not been optimal between directorates so the leadership level feels unappreciated.

Keywords: *Organizational culture, Policy*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata 1 (S1) pada Program Studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom
3. Ketua Program Studi Administrasi Negara Bapak Dr. Karol Teovani Lodan, S.AP., M.AP
4. Timbul Dompok, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi pada program studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam
5. Ibu Etika Kharina, S.AP., M.AP selaku dosen pembimbing akademik.
6. Dosen Program Studi Administrasi Negara, serta seluruh Dosen dan staf Universitas Putera Batam.
7. Direktur Utama PT Bandara Internasional Batam.
8. Direksi serta Staf Karyawan PT Bandara Internasional Batam.
9. Orang Tua dan Keluarga yang selalu mendukung dan membantu saya selama masa perkuliahan.
10. Sahabat dan teman terdekat yang selalu bersama semasa perkuliahan
11. Teman-teman Prodi Administrasi Negara Angkatan 2019 yang selalu membantu, berbagi informasi, memberi semangat, serta kompak dalam berbagai hal selama masa perkuliahan.
12. Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut membantu terselesainya Skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin

Batam, 27 Januari 2023



Muhammad Badrudin



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan penelitian.....	12
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kebijakan Publik.....	14
2.1.1 Ciri-Ciri Kebijakan Publik	15
2.1.2 Tahapan Kebijakan.....	16
2.2 Budaya Organisasi	18
2.3 Organisasi.....	24
2.4 Bandar Udara	26
2.5 Penelitian Terdahulu	31
2.6 Kerangka Pemikiran.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Fokus Penelitian	42
3.3 Sumber Data.....	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.5 Metode Analisis Data.....	45
3.6 Keabsahan Data.....	47
3.7 Lokasi dan Periode Penelitian.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Gambaran Umum Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam.....	49
4.1.2 Budaya Organisasi Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam Pasca Perubahan Kebijakan	53

4.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	62
4.2 Pembahasan.....	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Simpulan	77
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKAxi
LAMPIRANxii

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 3.1 Model Analisis Data.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bandara Internasional Batam.....	51
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Direktorat Operasi PT Bandara Internasional Batam.....	51
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Direktorat Teknik PT Bandara Internasional Batam.....	51
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Direktorat Komersil PT Bandara Internasional Batam.....	52
Gambar 4.5 Struktur Organisasi Direktorat Keuangan PT Bandara Internasional Batam.....	52
Gambar 4.6 Struktur Organisasi Direktorat Hukum dan Sumber Daya Manusia PT Bandara Internasional Batam.....	52
Gambar 4.7 Seragam Baru Petugas Aviation Security Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam.....	54
Gambar 4.8 Renovasi Fasilitas Infrastruktur Terminal 1 Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam.....	54
Gambar 4.9 Instagram dan Website Baru Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam.....	55
Gambar 4.10 Kegiatan Apel dan Breafing Petugas Aviation Security (Avsec) Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam.....	56
Gambar 4.11 Data Arus Penumpang, Kargo dan Pesawat di Bandar udara Internasional Hang Nadim Batam.....	57
Gambar 4.12 Pelatihan Pegawai (Aviation Security) PT Bandara Internasional Batam.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peingintegrasian Karyawan.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Periode Penelitian.....	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinamika perkembangan dan perubahan kebijakan akhir-akhir ini sering terjadi di Indonesia, baik ditingkat Pemerintah Daerah maupun ditingkat Pemerintah Pusat. Salah satu perubahan kebijakan yang dimaksud ialah kebijakan pada sektor infrastruktur ekonomi dan infrastruktur sosial. Dengan pertimbangan untuk mempercepat pembangunan infrastruktur, Presiden Joko Widodo (Jokowi) pada tanggal 20 Maret 2015 lalu, telah menandatangani Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2015 tentang Kerjasama Pemerintah Dengan Badan Usaha (KPBU) dalam penyediaan infrastruktur.

Infrastruktur dijelaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2015 tentang Kerjasama Pemerintah Dengan Badan Usaha (KPBU) Pasal 1 ayat (4) adalah fasilitas teknis, fisik, sistem, perangkat keras, dan lunak yang diperlukan untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat dan mendukung jaringan struktur agar pertumbuhan ekonomi dan sosial masyarakat dapat berjalan dengan baik. Dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 1 ayat (5) bahwa dalam penyediaan, pengelolaan, peningkatan, dan pemeliharaan infrastruktur perlu dilakukan untuk meningkatkan nilai kemanfaatan. Dalam pelaksanaannya kerjasama antar pemerintah dan badan usaha diperlukan untuk memenuhi kepentingan umum.

Seperti pelaksanaan Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU) yang telah terjadi di Bandar Udara Internasional Batam merupakan suatu kebijakan yang diputuskan dan di implementasikan oleh Badan Pengusahaan

Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam (BP Batam). Pelaksanaan kebijakan merupakan sebuah proses yang dilakukan setelah kebijakan dilahirkan dan sebelum diketahui dampak yang dihasilkan. Pelaksanaan kebijakan publik dipengaruhi oleh beberapa aspek yang saling berkaitan dan mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Aspek tersebut adalah struktur birokrasi atau kewenangan, komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap dari pelaksana. (Desrinelti et al., 2021)

Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2007 tentang Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah No. 62 Tahun 2019, memiliki kewenangan untuk bertindak sebagai Penanggung Jawab Proyek Kerjasama (PJPK). Kewenangan yang dimaksud, sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2015 tentang Kerjasama Pemerintah Dengan Badan Usaha (KPBU), Penanggung Jawab Proyek Kerjasama (PJPK) menerbitkan Dokumen Permintaan Proposal untuk peserta lelang yang berpotensi melaksanakan proyek, dan konsorsium. Atas penyelesaian proses lelang yang kompetitif tersebut, dimana Penanggung Jawab Proyek Kerjasama (PJPK) melaksanakan pemilihan peserta lelang berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU).

Konsorsium PT Angkasa Pura I (Persero) - Incheon International Airport - 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..
Konsorsium tersebut telah membentuk dan mendirikan Perseroan Terbatas. eputusan Nomor B-31/KA/BU.01/3/2021 tanggal 30 Maret 2021.
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 pengesahaan pendirian badan hukum Perseron Terbatas oleh Kementerian Menteri Hukum dan Hak Asasi No. AHU-0081615.AH.01.01 Tahun 2021 pada tanggal 21 Desember 2021.

Pelaksanaan Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU) yang telah terjadi di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam adalah untuk mendesain, membangun, membiayai, menyerahkan, mengoperasikan serta memelihara Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam, serta aktivitas lainnya yang diatur dalam dokumen Perjanjian Kersama Nomor 47/SPJKA/12/2021 tentang Perjanjian Kerjasama untuk Desain, Pembangunan, Pembiayaan, Pengalihan, Pengoperasian dan Pemeliharaan Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam. Sebagaimana diuraikan sebelumnya, bahwa dengan adanya kegiatan kerjasama yang dilakukan dengan memperhatikan kebijakan yang telah ditetapkan secara tidak langsung berdampak kepada Perubahan Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi yang ada di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam.

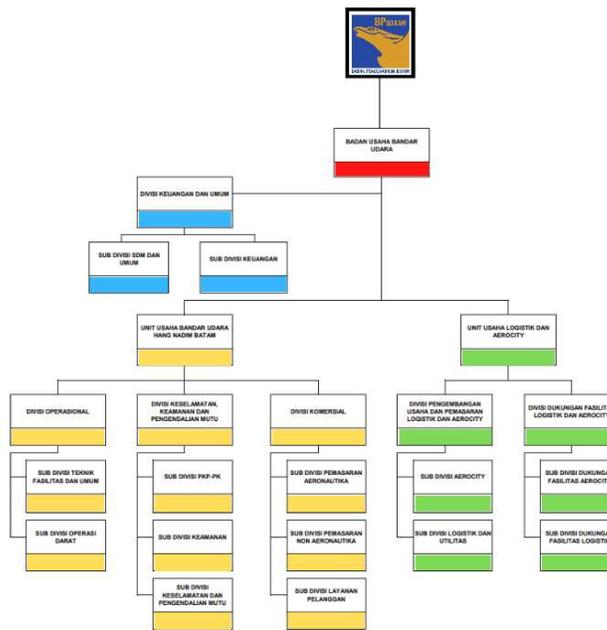
Perubahan Budaya Organisasi merupakan suatu hal yang akan mempengaruhi hasil pelaksanaan program atau kebijakan yang ditetapkan. Dalam

penelitian yang dilakukan oleh Smollan (2009), bentuk transformasi yang muncul dikarenakan adanya perubahan organisasi dapat mempengaruhi emosi Karyawan yang akan diekspresikan dalam bentuk hasil kinerja. Disisi lain menurut Barrow (2019), Perubahan Budaya Organisasi yang tercipta dari adanya Kerjasama antara Pemerintah dengan Badan Usaha dapat menciptakan transparansi, akuntabilitas, kebaruaruan, peningkatan kolaborasi antar departement, dan meningkatkan kualitas kerja secara vertikal dan horizontal.

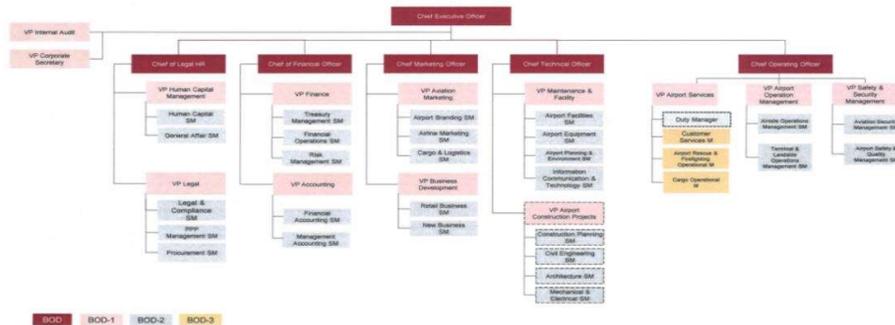
Dijelaskan juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Desrinelti (2021), bahwa Pelaksanaan Kebijakan merupakan upaya yang dilakukan dalam melaksanakan kebijakan dalam pencapaian tujuan. Pada pelaksanaan kebijakan di pengaruhi oleh disposisi, sumber data, komunikasi dan struktur birokrasi yang berkaitan satu sama lainnya. Selain itu dalam proses pelaksanan kebijakan harus memperhatikan dimensi-dimensi yang berpengaruh terhadap kebijakan tersebut.

Oleh karena itu, dengan di implementasikanya kebijakan dalam hal Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU) di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam, maka sebelum dan setelah kebijakan kerjasama tersebut di lakukan juga memberikan permasalahan internal di dalam organaisasi. Masalah tersebut antara lain kekhawatiran para Karyawan tidak dapat beradaptasi dengan pekerjaan/tugas baru, Karyawan cemas terkait dengan status keKaryawanan, penempatan kerja, posisi jabatan, pendapatan/gajinya, serta minimnya keterbukaan informasi. Dari permasalahan ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, citra organisasi, dan berdampak kepada kualitas pelayan publik.

Permasalahan internal tersebut dapat dijelaskan pada data (gambar dan tabel) berikut, dimana terlihat adanya Perubahan Struktur Organisasi dan Pengintegrasian Karyawan yang terjadi di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam. Perubahan struktur organisasi (lihat gambar 1.1)



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT Bandara Internasional Batam



Perbandingan Struktur Organisasi Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam Sebelum Peralihan dan Pasca Peralihan

(Sumber: Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam)

Dari paparan pada gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa terdapat perubahan Struktur Organisasi di Bandar Udara Internasional Hang Nadim, perubahan pada Struktur Organisasi tersebut akan memperjelas pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana berbagai aktivitas berkaitan satu sama lain, sampai tingkat tertentu struktur organisasi juga menunjukkan tingkat spesialisasi dari aktivitas kerja.

Perbedaan struktur organisasi diatas juga terlihat bahwa pada masa sebelum peralihan struktur organisasi Badan Usaha Bandar Udara (BUBU) di pimpin oleh Direktur yang membidangi atas 2 (dua) unit usaha, yaitu Unit Usaha Bandar Udara Hang Nadim Batam dan Unit Usaha Logistik & Aerocity yang masing-masing Unit Usaha di pimpin Oleh General Manajer. Pada Unit Usaha Bandar Udara Hang Nadim Batam membawahi 3 (tiga) Devisi dimana masing-masing Devisi di pimpin oleh Manajer yaitu Devisi Operasional, Devisi Keamanan, Keselamatan dan Pengendalian Mutu, Devisi Komersial dan juga Devisi Keuangan & Umum.

Selanjutnya pada Unit Usaha Logistik & Aerocity membawahi 2 (dua) Devisi dimana masing-masing Devisi juga di pimpin oleh Manajer yaitu, Devisi Pengembangan Kawasan dan Pemesaran Logistik & Aerocity serta Devisi Dukungan Fasilitas Logistik & Aerocity. Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi sebelumnya adalah dengan penerapan jenis struktur organisasi matriks. Struktur Organisasi Matriks adalah sebuah struktur organisasi yang merupakan penggabungan antara struktur organisasi fungsional dengan struktur organisasi divisional dengan tujuan untuk saling melengkapi dan menutupi kekurangan-kekurangan yang terdapat pada kedua struktur organisasi

tersebut. Penerapan jenis struktur organisasi ini menyebabkan terjadinya sistem komando dimana seorang karyawan diharuskan memberikan laporan kepada dua orang pimpinan yaitu pimpinan pada unit kerja divisional dan fungsional.

Hal lain perbedaan struktur organisasi Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam juga terlihat pasca peralihan yaitu, dalam organisasi tersebut di pimpin oleh 6 (enam) Dewan Direksi diantaranya Direktur Utama, Direkur Operasi, Direktur Sumber Daya Manusia dan Legal, Direktur Teknik, Direktur Komersil, dan Direktur Keuangan. Dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi pasca peralihan tersebut menerapkan jenis struktur organisasi komite. Setiap tugas kepemimpinan maupun tugas lainnya dalam struktur organisasi harus dilaksanakan secara kolektif dipertanggungjawabkan oleh sekelompok pejabat seperti komite atau dewan.

Ada beberapa pembagian pimpinan komite dalam suatu organisasi yaitu pimpinan komite atau *Executive Commite* sebagai pemimpin yang berwenang terhadap staff komite dan lini yang merupakan kewenangan staff dan pegawai. Jenis struktur organisasi mempunyai kelebihan yaitu dalam pengambilan keputusan yang berjalan lancar dikarenakan adanya musyawarah antar dewan dengan pemegang saham. Akan tetapi juga mempunyai kelemahan yaitu menghindar jika terjadi masalah.

Selanjutnya proses Pengintegrasian Karyawan di lingkungan organisasi Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam juga dilakukan selama proses peralihan seperti table dibawah ini :

Tabel 1.1 Pengintegrasian Karyawan
Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam

No	Departemen/Unit	Jumlah Pegawai	
		Sebelum Peralihan	Sesudah Peralihan
1	Aviation Security	228	218
2	PK-PPK	80	71
3	Safety & Quality	12	9
4	Terminal & Landside	13	8

Sumber: Bandar Udara Internasional Hang Nadim

Berdasarkan jumlah data pada tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah Karyawan di Bandara Udara Internasional Hang Nadim Batam mengalami pengintegrasian. Pengintegrasian di maksud adalah seluruh Karyawan yang semula berstatus kerja dibawah Badan Pengusahaan dan Pelabuhan Bebas Batam (BP Batam) setelah kebijakan konsorsium diimplementasikan hampir dari 85% Karyawan menjadi berstatus kerja dibawah PT Bandara Internasional Batam, 15% Karyawan tetap berstatus kerja dibawah Badan Pengusahaan dan Pelabuhan Bebas Batam (BP Batam).

Hal ini dapat diketahui perbedaan dari jumlah Karyawan sebelum dan sesudah peralihan, namun jumlah tersebut belum termasuk jumlah Karyawan pada departemen/unit lain. Untuk diketahui bersama bahwa Karyawan di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam sebelum peralihan memiliki status keKaryawanan yang berbeda-beda diantaranya adalah Karyawan yang berstatus PNS, Karyawan tetap Non PNS, dan Karyawan P2K.

Selain masalah internal dalam organisasi, terdapat juga masalah eksternal yaitu terkait dengan layanan transportasi umum taxi bandara dengan transportasi online di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam. Seperti yang sering

diungkapkan dan ditanyakan oleh masyarakat atau para pengguna jasa bahwa untuk saat ini transportasi online tidak bisa mengambil penumpang di kawasan bandara, padahal di era digitalisasi saat ini para pengguna jasa atau masyarakat sangat membutuhkan layanan transportasi online agar lebih nyaman dan efisien.

Sejalan dengan permasalahan tersebut, tentu masyarakat atau pengguna jasa berharap adanya suatu perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah pihak manajemen Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam dapat menyelesaikan dan menjawab kebutuhan pengguna jasa atau masyarakat untuk melakukan pembenahan dan menerbitkan kebijakan baru agar semua layanan transportasi pendukung bisa di akses oleh seluruh masyarakat yang berada di kawasan bandara.

Disisi lain juga akan menjadi nilai positif untuk mewujudkan persaingan usaha yang sehat, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan menciptakan budaya baru. Dengan adanya kerjasama, tentu saja fungsi *check and balance* dapat dilakukan secara lebih objektif, mengingat tanggung jawab yang perlu dipenuhi bersifat multi-sektor.

Tanggung jawab dimaksud bukan hanya dalam pelaksanaan program namun juga dalam tanggung jawab penggunaan anggaran. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Perpres Nomor 38 Tahun 2015 Pasal 10 (2), anggaran yang di bentuk di bawah KPBU bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau APBD dan dalam hal PJKP bersumber dari Anggaran Badan Usaha Milik Negara. Dalam proses kerjasama yang dilakukan di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam, pengalokasian anggaran tidak hanya tertuju pada pembangunan

infrastruktur yang bersifat tangible namun juga pada infrastruktur yang bersifat intangible.

Salah satu pembangunan yang bersifat intangible adalah pengembangan sumber daya manusia. Kehadiran sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja perusahaan. Tujuan utama sumber daya manusia (SDM) adalah untuk memastikan keberhasilan perusahaan, yang memerlukan komunikasi dengan karyawan, manajer, pemasok, dan pemangku kepentingan lainnya. Jaskova, D., & Havierniková, K. (2020), menjelaskan bahwa ketika nilai sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi diakui, peran sumber daya manusia menjadi kritis. Maka dari itu pelatihan dan pendidikan Karyawan perlu dilakukan, terutama disaat ada perubahan dalam organisasi.

Merujuk pada paparan diatas, penelitian ini akan menganalisis lebih lanjut terkait dengan Budaya Organisasi Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam Pasca Perubahan Kebijakan. Penelitian ini menjadi penting, mengingat pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Smollan (2009) dan Barrow (2019) bahwa perubahan organisasi dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik. Dan juga menurut Desrinelti (2021) pada pelaksanaan kebijakan di pengaruhi oleh disposisi, sumber data, komunikasi dan struktur birokrasi yang berkaitan satu sama lainnya. Selain itu dalam proses pelaksanaan kebijakan harus memperhatikan dimensi-dimensi yang berpengaruh terhadap kebijakan tersebut, penelitian ini berfokus pada pelayanan yang diberikan di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penyampaian latar belakang diatas maka kita dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Perubahan kebijakan membuat adanya peralihan manajemen di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam;
- b. Adanya peralihan manajemen di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam menyebabkan adanya perubahan budaya organisasi;
- c. Perubahan budaya organisasi dihasilkan dari adanya perubahan struktur organisasi;
- d. Proses pengintegrasian Karyawan terjadi karena adanya perubahan struktur organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Pembahasan dan batasan masalah dalam penelitian ini hanya terfokus pada kondisi awal perubahan pasca kebijakan korsiorium di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang diatas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Budaya Organisasi di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam Pasca Perubahan Kebijakan?
- b. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam Pasca Perubahan Kebijakan?

1.5 Tujuan penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisa Budaya Organisasi di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam Pasca Perubahan Kebijakan.
- b. Untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi di Budaya Organisasi Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam Pasca Perubahan Kebijakan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka ada beberapa manfaat yang bisa dirasakan yaitu :

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dalam pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan Manajemen Pelayanan Publik dan Manajemen Sumber Daya Manusia:
 - a. Memberikan informasi pembandingan dalam penggunaan teori-teori yang berkaitan dengan budaya organisasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi karyawan dan organisasi terkait dengan budaya organisasi baru.
- b. Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan sebagai salah satu referensi

untuk melakukan penelitian yang sejenis dan dikembangkan lagi guna kepentingan penelitian tentang pendidikan yang lebih luas lagi.



Universitas Putera Batam

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. Senoiritas 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		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.
--	--------	--------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

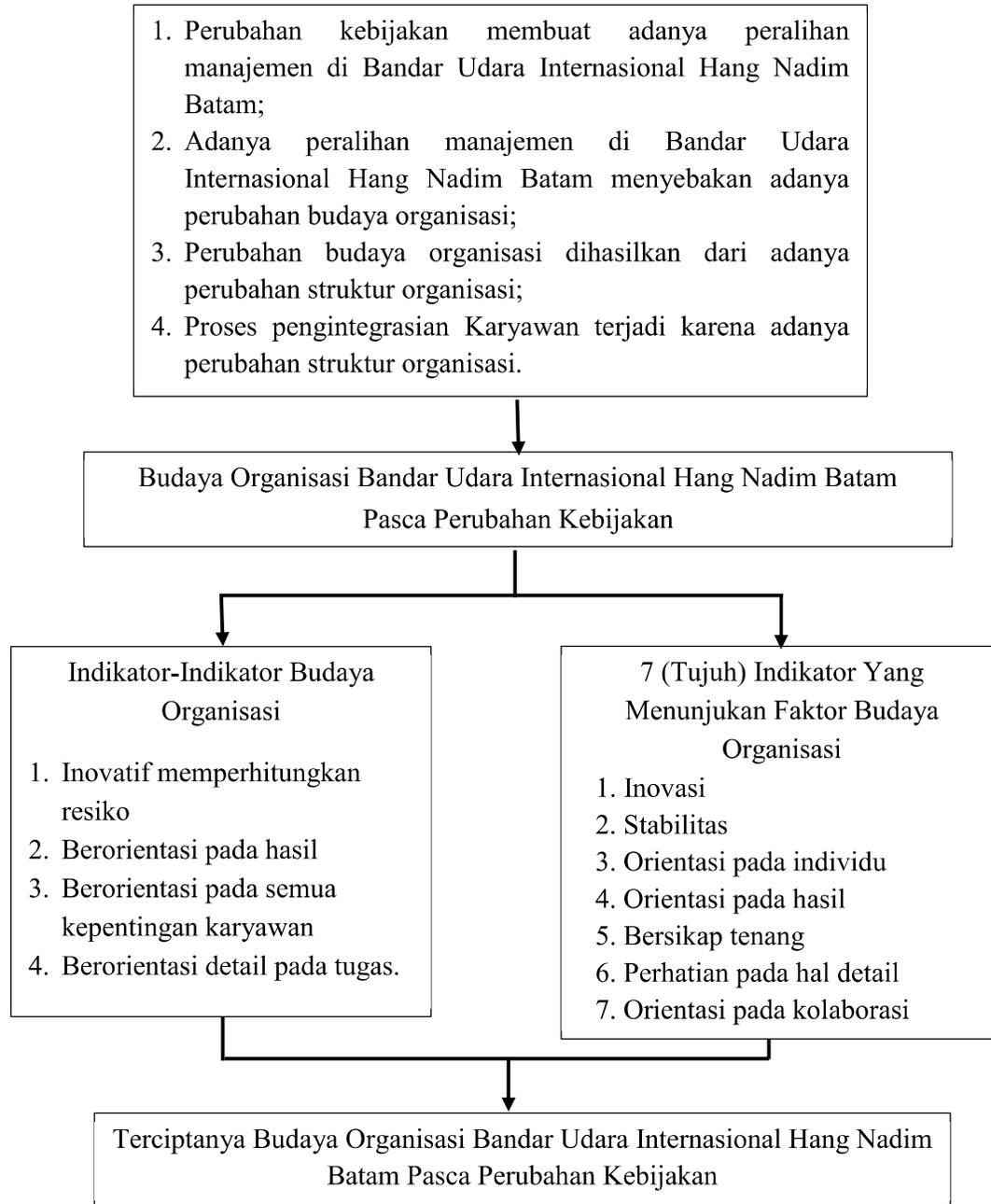
				organisasi.
7.	Nur Awalia, Ahmad Sultra Rustan, dan Midfah Hilmiyah (2022)	Strategi Komunikasi Bank BNI Cabang Parepare Membangun Budaya Organisasi di Masa Pandemi Covid-19.	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Budaya organisasi Bank BNI Cabang Parepare sebelum pandemi covid- 19 ada 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 Loda³, 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



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang menekankan pada pencarian solusi atas permasalahan dunia nyata guna meningkatkan kepraktisan kehidupan. Sesuai dengan tingkat kealamian tempat penelitian, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metodologi survei, yang digunakan untuk mengumpulkan data dari tempat-tempat nyata tertentu (bukan buatan) dengan cara, antara lain, menyebarkan kuesioner, mengajukan pertanyaan, dan melakukan wawancara terstruktur. Melalui teknik tersebut, peneliti akan menganalisis informasi apa saja yang diperoleh dari lapangan dengan teliti untuk menjadi suatu kesatuan penelitian yang berkualitas.

Pengertian penelitian kualitatif (Sugiyono, 2013) adalah metode penelitian yang didasarkan pada penalaran positif, digunakan untuk meneliti situasi yang melibatkan objek alam, dimana peneliti merupakan instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan), analisis data adalah induktif atau kualitatif, dan hasilnya ditekankan pada makna.

3.2. Fokus Penelitian

Menurut Spradley, topik penelitian bersifat unik, berbeda, atau sangat unik dan berhubungan dengan kondisi sosial (Sugiyono, 2013). Hasil survei dan proses pemutakhiran data yang diperoleh melalui kondisi sosial setempat digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Patokan dalam penelitian Budaya Organisasi

Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam Pasca Perubahan Kebijakan yang digunakan:

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko
- 2) Berorientasi pada hasil
- 3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan
- 4) Berorientasi detail pada tugas.

3.3. Sumber Data

Dalam penelitian, sumber data adalah subjek dari mana data dapat dikumpulkan. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan dengan dua sumber data yaitu :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh seorang informan. Partisipan dalam penelitian dipilih sebagai informan melalui target sampling, dimana informan dipilih secara khusus berdasarkan kriteria yang sesuai dan memenuhi syarat sebagai narasumber. Kriteria berikut ditetapkan untuk informan penelitian ini berdasarkan teknik pemilihan informan:

- a. Informan sering mengetahui jawaban atas pertanyaan peneliti dengan cepat atau kreatif karena mereka sudah terbiasa dengan isu-isu tersebut dan aktif terlibat di dalamnya..
- b. Informan memiliki peran langsung terhadap ruang lingkup aktivitas dalam tujuan penelitian.
- c. Informan, ketersediaan waktu yang banyak dimintai informasi.

Menurut kriteria diatas maka peneliti menetapkan beberapa informan penelitian ini, meliputi:

Tabel 3.1 Informan Penelitian

1	Iwayan widana	Vice President Human Capital Mangement
2	Kanti Fiona	Human Capital Manager
3	Peri panhar	General Affair Officer
4	Rafi noor farhan	Corparate Secretary Officer
5	Rahmat	Petugas kebersihan
6	Vina	Masyaraka/Pengguna Jasa
7	Weni	Masyarakat/Pengguna Jasa
8	Dodi	Karyawan Tenant Roti O
9	Ratih	Karyawan Tenant Sturbucks

2. Data Sekunder

Sebagian besar dara sekunder tidak langsung diperoleh dari sumbernya melainkan dari sumber-sumber seperti jurnal, peraturan perundang-undangan, dan sumber arsip, serta informasi lain yang berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan kajian. Pengembangan teori dan data empiris menjadi landasan bagi teknik pengumpulan data. Langkah-langkah berikut merupakan bagian dari penjelasan Nasution (Sugiyono, 2013) tentang proses pengumpulan data yaitu :

- a. Memasuki lokasi penelitian (*getting in*)
- b. Berada dilokasi penelitian (*getting along*)
- c. Pengumpulan data (*logging data*)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dua bentuk cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Wawancara langsung merupakan peneliti dan informan bertemu langsung untuk melakukan wawancara yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara baik melalui telepon atau tatap muka dengan narasumber dari Sekretariat Dinas yang akan diteliti guna mendapatkan informasi atas pertanyaan yang akan peneliti ajukan.
2. Dokumentasi, yaitu tetknik mengumpulkan data yang bersumber dari dokumen-dokumen tertentu dengan tujuan mendapatkan bahan tambahan untuk penelitian. Dokumen yang dimaksud dapat berbentuk gambar, tulisan, foto sebagai sumber data untuk peneliti..

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan fase penelitian kualitatif yang terjadi bersamaan dengan fase perkembangan lainnya. Misalnya, ketika melakukan wawancara, peneliti dapat mereview wawancara yang dikumpulkan sebelumnya, kemudian membuat catatan yang nantinya akan dimasukkan ke dalam narasi laporan akhir, dan menyusun laporan akhir. Menurut Bogdan, teknik analisis data adalah proses menemukan dan kemudian mengatur informasi yang diperoleh dari wawancara, survei lokasi, dan data lainnya secara teratur untuk memudahkan komunikasi (Sugiyono, 2013). Miles dan Huberman menurut (Sugiyono, 2013) mengatakan bahwa analisis data kualitatif berulang-ulang dilakukan dengan interaktif hingga datanya sudah jenuh menjabarkan jika kegiatan analisis data kualitatif dilaksanakan dengan interaktif dan dilakukan berulang-ulang, sampai datanya sudah jenuh . Adapun metode analisis data sebagai berikut:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data memerlukan ringkasan, mengambil inti masalah, memilih fokus untuk sesuatu yang krusial, mencari tema dan gambar, dan sebagainya. Hasilnya, data yang telah dipadatkan menjadi lebih singkat dan jelas, serta dapat membantu peneliti mengumpulkan data tambahan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

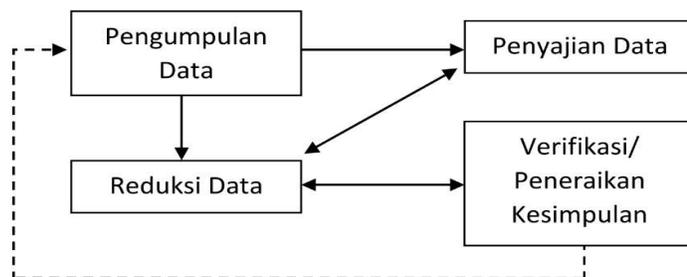
Metode yang paling biasa digunakan untuk penelitian kualitatif adalah naratif. Penyajian data biasanya mendeskripsikan ringkas untuk bagan, floechart, dan hubungan antar kategori.

3. Penarikan kesimpulan/verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Kesimpulan yaitu mengacu pada penelitian kualitatif, berarti temuan yang dicapai adalah yang belum pernah ada sebelumnya. Penemuan yang dimaksud dalam bentuk menggambarkan atau memahami suatu masalah yang masih kabur, tidak jelas, atau tidak pasti. Ini menghasilkan hasil konklusif setelah melakukan penelitian tambahan, yang mungkin berbentuk hipotesis.

Model analisis digambarkan oleh Huberman dan Miles dapat di lihat seperti

ini :



Gambar 3.1 Model Analisis Data Interatif Miles dan Huberman

3.6. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, dalam menjamin tingkat kepercayaan atau kebenaran, maka peneliti memakai uji keabsahan informasi sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

1. Uji Kredibilitas, kepercayaan terhadap informasi hasil penelitian antar lain dilakukan dengan:
 - 1) Perpanjangan pengamatan adalah ketika peneliti turun langsung ke lapangan dengan tujuan menemukan fakta-fakta yang dapat diamati dan bertemu dengan informan untuk mendapatkan informasi. Kemudian meningkatkan ketelitian artinya dapat memberikan fakta yang dapat dicerna secara hati-hati dan konsisten seperti yang dijelaskan pada pengumpulan data, penyajian data, reduksi data verifikasi/penarikan kesimpulan.
 - 2) Triangulasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan proses verifikasi informasi dengan membandingkannya dengan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan pada berbagai titik waktu atau waktu yang tidak sama.
 - 3) Melakukan pengecekan dimana informasi peneliti dibandingkan dengan pemberi informasi berdasarkan penyajian Data, Penarikan Data, dan Data Terverifikasi/Penutup.
2. Uji Transferability, dalam membuat kesimpulan dilakukan secara detail, jelas, teratur, dan dapat dipercaya.
3. Uji Depenability, melakukan penyeleksian terhadap semua tahapan penelitian.

4. Uji Konfirmability, hasil dari penelitian telah diketahui semua orang.

3.7. Lokasi dan Periode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi tempat penelitian ini adalah Bandar Udara Hang Nadim Jl. Hang Nadim No.01, Batu Besar, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29466. Tujuan pemilihan tempat penelitian karena bertepatan dengan permasalahan penelitian yaitu Budaya Organisasi Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam Pasca Perubahan Kebijakan.

b. Periode Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																	
		Oktober 2022	November 2022	Desember 2022	Januari 2023	Februari 2023	Maret 2023												
1	Studi pustaka	■	■	■															
2	Penyusunan proposal	■	■	■															
3	Pengumpulan Data		■	■	■														
4	Pengolahan data				■	■	■												
5	Analisa hasil Penelitian				■	■	■												
6	Penyusunan Laporan							■	■	■									
7	Penyerahan laporan										■	■	■	■					
8	Sidang hasil																■	■	■