

**ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KEBUTUHAN DAN
KINERJA PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR DI
UPT PENGELOLAAN PRASARANA
PERHUBUNGAN KOTA MALANG**

KERTAS KERJA WAJIB



DISUSUN OLEH:

I PUTU GEDE KRISNA YOGA YASA
2001013

**POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT BALI
PROGRAM STUDI DIPLOMA III TEKNOLOGI OTOMOTIF
TAHUN 2023**

**ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KEBUTUHAN DAN
KINERJA PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR DI
UPT PENGELOLAAN PRASARANA
PERHUBUNGAN KOTA MALANG**

KERTAS KERJA WAJIB

Diajukan Dalam Rangka Penyelesaian
Program Studi Diploma III Teknologi Otomotif
Guna Memperoleh Sebutan Ahli Madya Teknik



DISUSUN OLEH:

I PUTU GEDE KRISNA YOGA YASA
2001013

**POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT BALI
PROGRAM STUDI DIPLOMA III TEKNOLOGI OTOMOTIF
TAHUN 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN
KERTAS KERJA WAJIB**

**ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KEBUTUHAN DAN
KINERJA PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR DI UPT
PENGELOLAAN PRASARANA PERHUBUNGAN KOTA
MALANG**

Disusun Oleh:

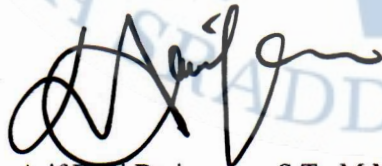
**I PUTU GEDE KRISNA YOGA YASA
NOTAR. 2001013**

Disetujui untuk diajukan pada
Sidang Akhir Kertas Kerja Wajib

Program Studi Diploma III Teknologi Otomotif

Menyetujui

DOSEN PEMBIMBING I



Arif Devi Dwipayana, S.T., M.M
NIP. 19851102 201902 1 003
Tanggal : 24 Juli 2023

DOSEN PEMBIMBING II



Ir. Aris Budi Sulistyono, S.T., M.T
NIP. 19890402 201012 1 006
Tanggal : 24 Juli 2023

Ditetapkan di: Tabanan

**HALAMAN PENGESAHAN
KERTAS KERJA WAJIB**


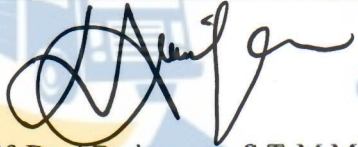
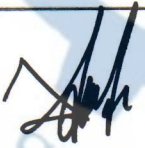

**ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KEBUTUHAN DAN KINERJA
PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR DI UPT PENGELOLAAN
PRASARANA PERHUBUNGAN KOTA MALANG**

Telah dipersiapkan dan disusun oleh:

I PUTU GEDE KRISNA YOGA YASA
2001013

**TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI
PADA TANGGAL 26 JULI 2023
DAN DINYATAKAN TELAH LULUS DAN MEMENUHI SYARAT**

Tim Penguji

 Surya Aji Ermanto, M.Si. NIP.19910207 201902 1 002	 Arif Devi Dwipayana, S.T, M.M. NIP. 19851102 201902 1 003
 Dinda One Mulyaningtyas, S.T., M.Si. NIP.19880808 200912 2 003	 Ir. Aris Budi Sulisty, S.T., M.T. NIP. 19890402 201012 1 006

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI TO



Adrian Pradana, S.T., M.Si.
NIP. 19900130 201012 1 005

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya I Putu Gede Krisna Yoga Yasa, Notar 2001013, menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan Judul “**Analisis Beban Kerja Terhadap Kebutuhan dan Kinerja Penguji Kendaraan Bermotor di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang**” merupakan karya asli dan seluruh ide yang ada dalam Tugas Akhir ini merupakan hasil penelitian yang saya susun sendiri dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini serta disebutkan dalam daftar Pustaka. Selain itu, tidak ada bagian dari Tugas Akhir ini yang telah digunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar ahli madya atau kesarjanaan maupun sertifikat akademik di suatu Perguruan Tinggi.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Transportasi Darat Bali.

Tabanan, 24 Juni 2023
Yang membuat pernyataan



I Putu Gede Krisna Yoga Yasa
2001013

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Kertas Kerja Wajib penulis yang berjudul **“Analisis Beban Kerja Terhadap Kebutuhan dan Kinerja Penguji Kendaraan Bermotor di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang”** ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyelesaian Kertas Kerja Wajib ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- a. Bapak Dr.Ir. Efendhi Parih Raharjo, S.T., S.Si.T., M.T selaku Direktur Politeknik Transportasi Darat Bali.
- b. Bapak Adrian Pradana, A.Ma PKB, S.T, M.Si selaku Ketua Program Studi Diploma III Teknologi Otomotif.
- c. Bapak Arif Devi Dwipayana, S.T, M.M dan Bapak Aris Budi Sulisty, S.T., M.T. selaku Dosen Pembimbing
- d. Bapak Drs. R. Widjaja Saleh Putra selaku Kepala Dinas Perhubungan Kota Malang.
- e. Bapak Badrus Soleh, SE selaku Kepala plt UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Dinas Perhubungan Kota Malang.
- f. Bapak Budi Setyawan selaku Pembimbing Lapangan di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Dinas Perhubungan Kota Malang.
- g. Seluruh Pegawai UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Dinas Perhubungan Kota Malang atas ilmu yang telah diberikan dan diajarkan di kantor dan lapangan
- h. Seluruh dosen program studi Teknologi Otomotif di Politeknik Transportasi Darat Bali atas ilmu yang telah diberikan dan diajarkan.
- i. Kedua orang tua dan keluarga yang senantiasa mendukung dan selalu mendoakan penulis.
- j. Rekan-rekan Taruna/Taruni Diploma III Teknologi Otomotif angkatan I.

Penulis menyadari bahwa Kertas Kerja Wajib ini masih memiliki kekurangan. Oleh

Penulis menyadari bahwa Kertas Kerja Wajib ini masih memiliki kekurangan. Oleh sebab itu diharapkan segala masukan dan saran yang membangun dari pembaca guna perbaikan penulisan. Sekian yang dapat penulis sampaikan dan penulis mengucapkan terima kasih.

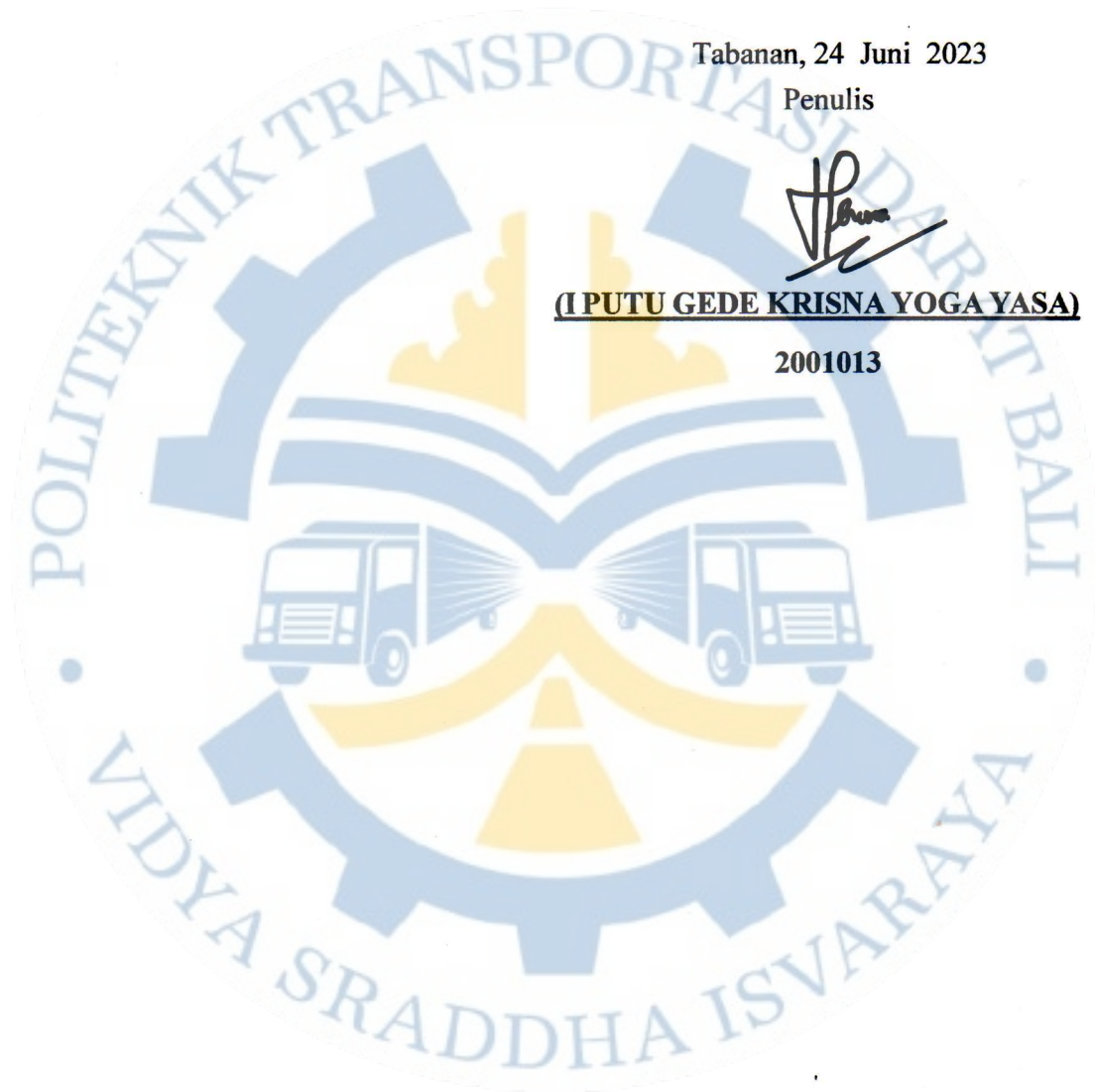
Tabanan, 24 Juni 2023

Penulis



(I PUTU GEDE KRISNA YOGA YASA)

2001013

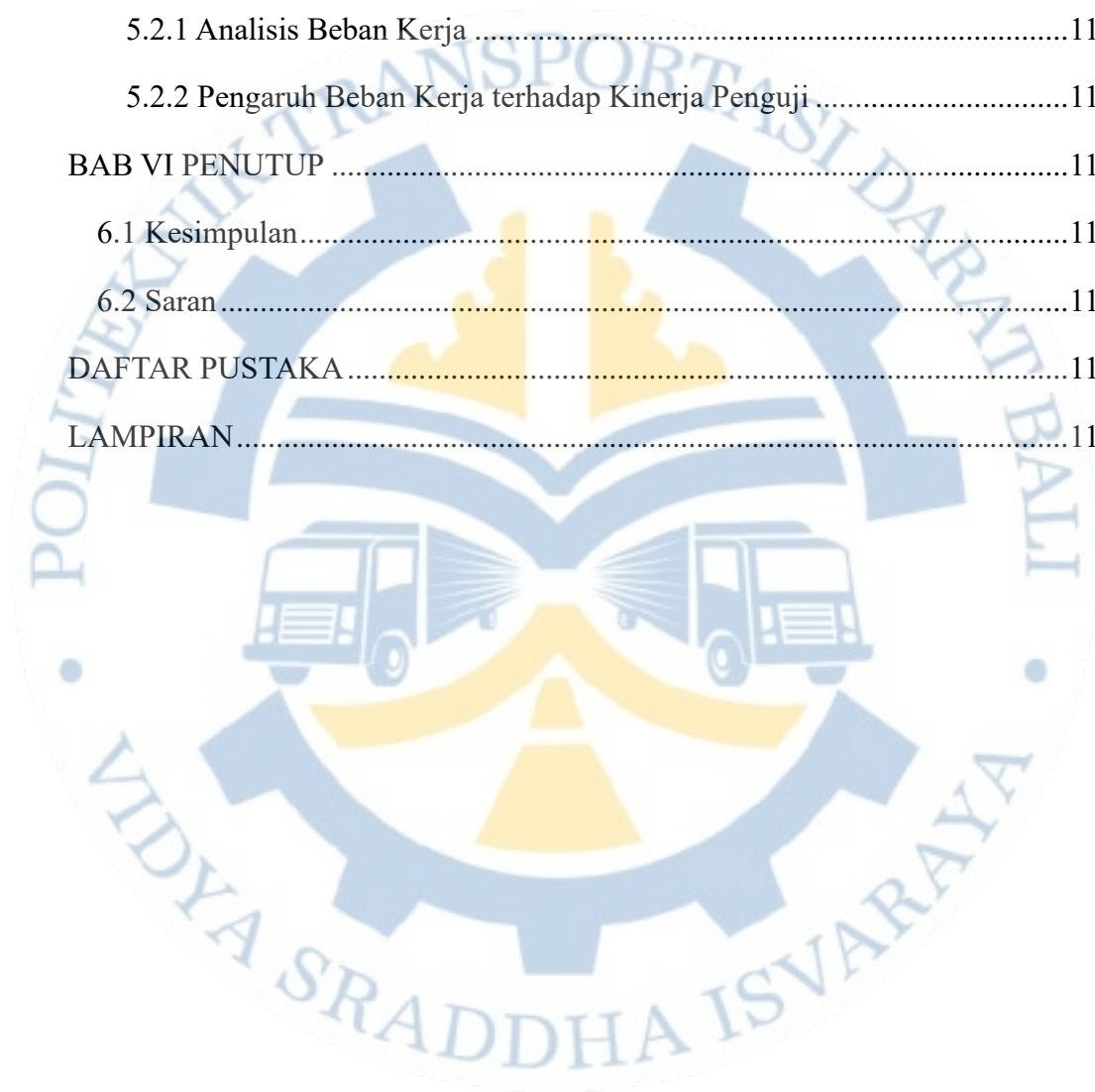


DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Batasan Masalah.....	4
1.6 Kondisi Wilayah Objek	5
BAB II GAMBARAN UMUM.....	6
2.1 Kondisi Wilayah	6
2.2 Kondisi Objek.....	7
2.2.1 Struktur Organisasi	8
2.2.2 Visi dan Misi.....	9

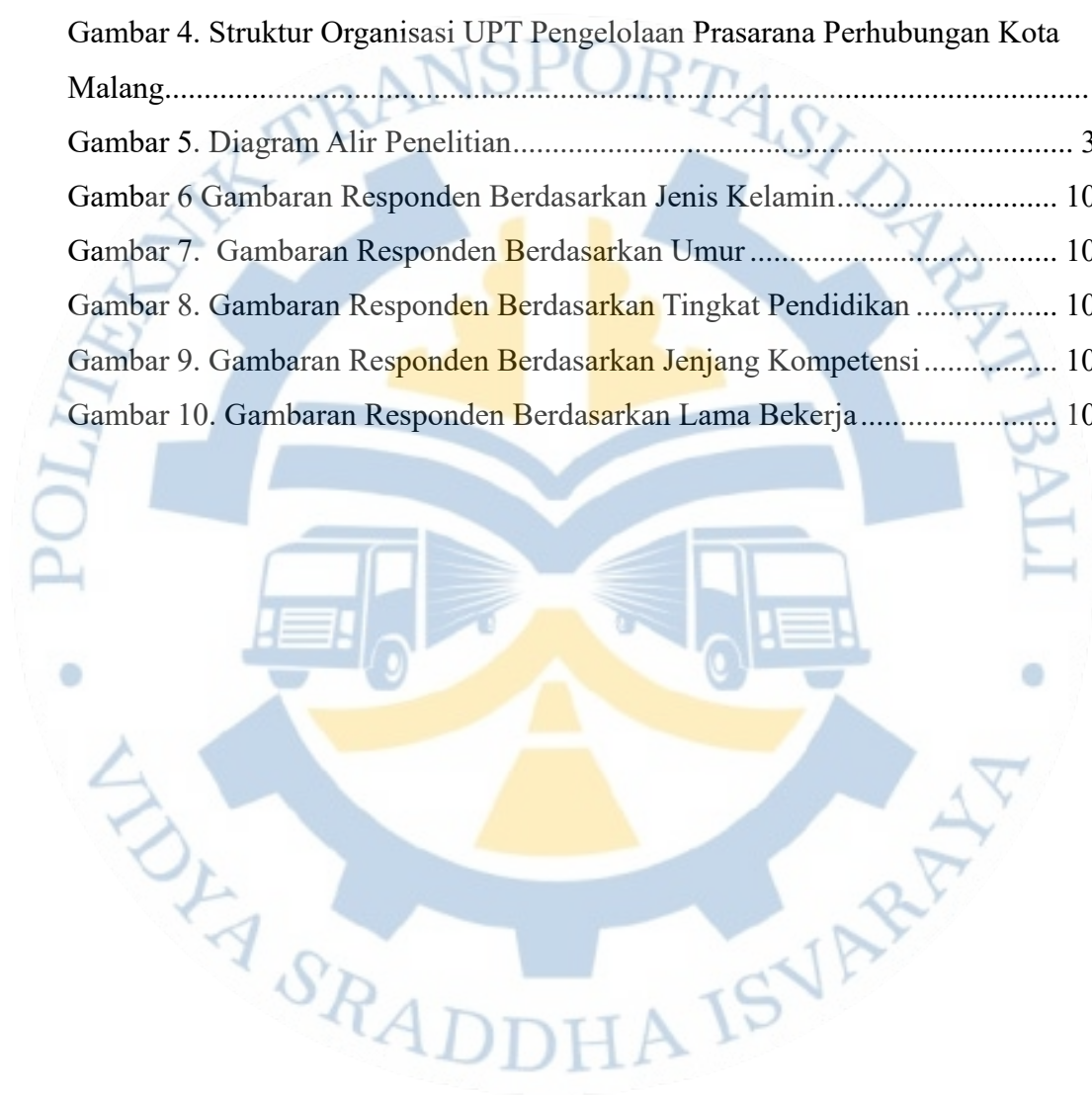
2.2.3 Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.4 Tugas dan Fungsi	11
BAB III TINJAUAN PUSTAKA.....	14
3.1 Sumber Daya Manusia	14
3.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
3.3 Penguji Kendaraan Bermotor	16
3.4 Beban Kerja.....	17
3.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	17
3.4.2 Indikator Beban Kerja.....	18
3.5 Kinerja	19
3.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
3.5.2 Indikator Kerja.....	21
3.6 Penelitian Terdahulu	22
BAB IV METODELOGI PENELITIAN	28
4.1 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
4.1.1 Sumber Data	28
4.1.2 Teknik Pengumpulan Data	28
4.2 Metode Analisis Data	30
4.2.1 Analisis Beban Kerja	30
4.2.2 Uji Validitas	30
4.2.3 Uji Reliabilitas	31
4.2.4 Uji Regresi Linier Sederhana.....	31
4.3 Bagan Alir Penelitian.....	33
4.4 Timeline Kegiatan	34
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35

5.1 Hasil Penelitian.....	35
5.1.1 Analisis Beban Kerja	35
5.1.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Penguji	105
5.2 Pembahasan	110
5.2.1 Analisis Beban Kerja	110
5.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Penguji	113
BAB VI PENUTUP	114
6.1 Kesimpulan.....	114
6.2 Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN.....	118



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Lokasi UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang	5
Gambar 2. Peta Administrasi Kota Malang.....	6
Gambar 3. UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang	7
Gambar 4. Struktur Organisasi UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang.....	9
Gambar 5. Diagram Alir Penelitian.....	33
Gambar 6. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	105
Gambar 7. Gambaran Responden Berdasarkan Umur	106
Gambar 8. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	106
Gambar 9. Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Kompetensi	107
Gambar 10. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	107



DAFTAR TABEL

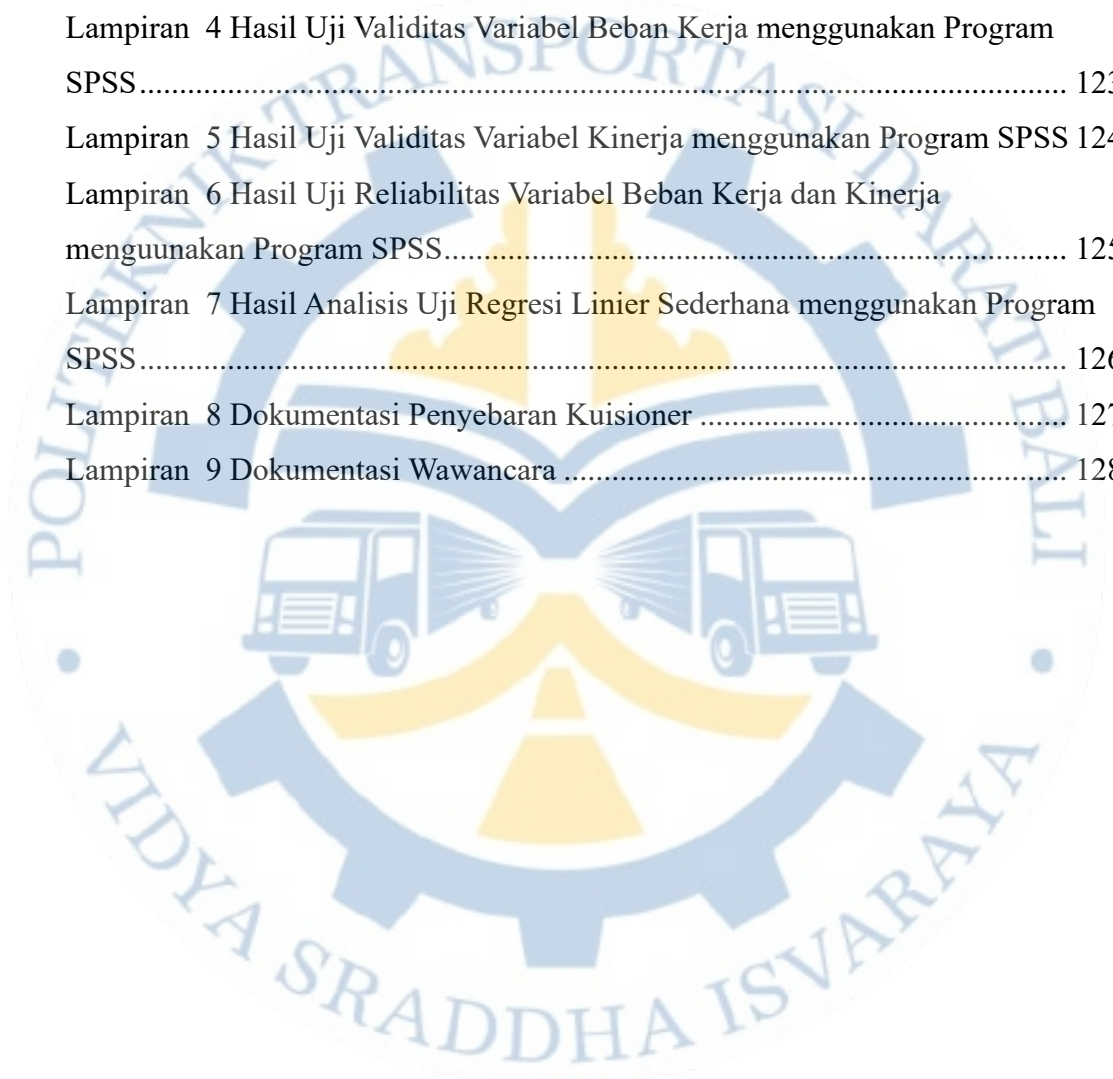
Tabel I. 1 Jumlah Kendaraan Bermotor Wajib Uji (KBWU) Kota Malang	2
Tabel II. 1 Sumber Daya Manusia UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang.....	10
Tabel IV. 1 Timeline Kegiatan.....	34
Tabel V. 1 Jumlah Penguji UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang	35
Tabel V. 2 Kompetensi Penguji	36
Tabel V. 3 Norma Waktu Pengujian di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang.....	38
Tabel V. 4 Jumlah Kendaraan Bermotor Wajib Uji (KBWU) di Kota Malang ...	39
Tabel V. 5 Rincian Jumlah Kendaraan Bermotor Wajib Uji (KBWU) Tahun 2022	40
Tabel V. 6 Data Alat Uji di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang	41
Tabel V. 7 Jadwal Pengujian UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang.....	47
Tabel V. 8 Rincian Perhitungan Beban Kerja dan Kebutuhan Pembantu Penguji	49
Tabel V. 9 Rincian Perhitungan Beban Kerja dan Kebutuhan Penguji Pemula	54
Tabel V. 10 Rincian Perhitungan Beban Kerja dan Kebutuhan Penguji Tingkat Satu.....	59
Tabel V. 11 Rincian Perhitungan Beban Kerja dan Kebutuhan Penguji Tingkat Dua	66
Tabel V. 12 Rincian Perhitungan Beban Kerja dan Kebutuhan Penguji Tingkat Tiga.....	74
Tabel V. 13 Rincian Perhitungan Beban Kerja dan Kebutuhan Penguji Tingkat Empat	82
Tabel V. 14 Rincian Perhitungan Beban Kerja dan Kebutuhan Penguji Tingkat Lima	92
Tabel V. 15 Tabel Hasi Uji Validitas	108

Tabel V. 16 Tabel Hasil Uji Realibilitas	109
Tabel V. 17 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	109
Tabel V. 18 Hasil Perhitungan Kebutuhan Penguji Ideal	110



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	118
Lampiran 2 Hasil Kuisisioner Penelitian	121
Lampiran 3 List Pertanyaan Wawancara	122
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja menggunakan Program SPSS	123
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja menggunakan Program SPSS	124
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja dan Kinerja menggunakan Program SPSS	125
Lampiran 7 Hasil Analisis Uji Regresi Linier Sederhana menggunakan Program SPSS	126
Lampiran 8 Dokumentasi Penyebaran Kuisisioner	127
Lampiran 9 Dokumentasi Wawancara	128



INTISARI

Analisis Beban Kerja Terhadap Kebutuhan dan Kinerja Penguji Kendaraan Bermotor di UPT Pengelolaan prasarana Perhubungan Kota Malang

Oleh

I PUTU GEDE KRISNA YOGA YASA

2001013

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan yang dimiliki oleh suatu organisasi UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang merupakan unit pelaksana teknis di bidang pengujian kendaraan bermotor yang berada di bawah pengawasan Dinas Perhubungan Kota Malang. Total Penguji yang terdapat pada UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang untuk melaksanakan proses pengujian kendaraan bermotor di Kota Malang yaitu sebanyak 12 orang. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jumlah penguji yang ideal dan sesuai dengan kompetensi serta mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja penguji. Metode yang digunakan dalam perhitungan jumlah penguji yang ideal adalah mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja serta untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja penguji yaitu menggunakan metode analisis uji regresi sederhana. Hasil penelitian didapatkan bahwa jumlah penguji ideal di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang yaitu sebanyak 16 orang, yang terdiri dari 2 pembantu penguji, 2 penguji pemula, 9 penguji tingkat dua, 1 penguji tingkat tiga, 1 penguji tingkat empat dan 1 penguji tingkat lima dan terdapat kekurangan sebanyak 4 orang penguji dari total penguji

yang ada saat ini. Dari penelitian ini juga diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja penguji di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang

Kata Kunci: Beban Kerja, Penguji Kendaraan Bermotor, Kinerja



ABSTRACT

Workload Analysis of the Needs and Performance of Motor Vehicle Testers at UPT Malang City Transportation Infrastructure Management

By

I PUTU GEDE KRISNA YOGA YASA

2001013

Human resources are one of the important factors to achieve the goals owned by an organization. UPT Malang City Transportation Infrastructure Management is a technical implementation unit in the field of motor vehicle testing under the supervision of the Malang City Transportation Office. The total number of testers contained in the UPT Management of Transportation Infrastructure in Malang City to carry out the motor vehicle testing process in Malang City is 12 people. The main purpose of this study is to determine the ideal number of testers in accordance with competence and determine the effect of workload on tester performance. The method used in calculating the ideal number of examiners refers to the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Number 1 of 2020 concerning Guidelines for Position Analysis and Workload Analysis and to determine the effect of workload on examiner performance, namely using a simple regression test analysis method. The results of the study found that the ideal number of testers in the UPT Management of Transportation Infrastructure in Malang City was 16 people, consisting of 2 assistant examiners, 2 novice examiners, 9 second-level examiners, 1 third-level examiner, 1 fourth-level examiner and 1 fifth-level examiner and there was a shortage of 4 examiners from the current total. From this study, it is also known that the workload has a significant

and negative effect on the performance of testers at the UPT Management of Transportation Infrastructure in Malang City

Keywords: Workload, Motor Vehicle Tester, Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi ataupun suatu instansi memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat tercapai dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut Sinambela (2019) menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan penduduk yang siap dan mampu memberikan kontribusi terhadap sebuah usaha dalam pencapaian tujuan organisasional memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi juga adalah bagaimana melakukan manajemen kebutuhan sumber daya manusia yang tepat. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang digunakan untuk mengatur hubungan serta peran dari tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan,2005). Dengan melakukan manajemen sumber daya manusia yang tepat maka dapat mengoptimalkan seluruh kinerja pegawai yang ada pada suatu instansi tersebut

Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang pengujian kendaraan bermotor yang berada di bawah pengawasan Dinas Perhubungan Kota Malang. Agar tercapainya tujuan dilaksanakan pengujian kendaraan bermotor, maka tentunya diperlukan peran serta dari sumber daya manusia khususnya tenaga penguji yang memiliki kualifikasi teknis yang tersertifikasi serta mampu melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensinya dengan berdasarkan aturan (Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 156 Tahun 2016 Tentang Kompetensi Penguji Berkala Kendaraan Bermotor, 2016).

Tenaga penguji yang terdapat pada UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Dinas Perhubungan Kota Malang yaitu sebanyak 12 (dua belas) penguji yang terdiri dari 4 (empat) orang penguji tingkat dua, 4 (empat) orang penguji tingkat tiga, 3 (tiga) orang penguji tingkat empat dan 1 (satu) orang

penguji tingkat lima, Sedangkan dilihat dari kondisi lapangan yang ada dengan jumlah penguji yang ada, masih terdapat alat uji yang tidak dapat dioperasikan dikarenakan kekurangan penguji untuk mengoperasikan alat tersebut dan jika dibandingkan dengan jumlah kendaraan yang melaksanakan uji berkala pada tahun 2022 dimana mencapai mencapai 14.723 kendaraan serta jumlah kendaraan bermotor wajib uji di Kota Malang tiga tahun terakhir yaitu seperti tabel I.1

Tabel I. 1 Jumlah Kendaraan Bermotor Wajib Uji (KBWU) Kota Malang

No.	Tahun	Mobil	Mobil	Mobil	Kereta	Kereta	Jumlah
		Penumpang	Bus	Barang	Gandengan	Tempelan	
1.	2020	800	1040	10.050	80	100	12.070
2.	2021	659	1.234	11.211	48	119	13.271
3.	2022	422	799	13.372	29	101	14.723

Sumber: UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang

Dari hal tersebut tentunya akan menimbulkan ketimpangan beban kerja penguji terhadap jumlah kendaraan bermotor wajib uji yang melakukan uji berkala di Kota Malang serta tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja penguji dalam melakukan pengujian kendaraan bermotor. (Neksen et al., 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja seorang pegawai. (Rolos et al., 2018) dalam penelitian yang dilakukannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka diperlukannya pengukuran terhadap beban kerja penguji di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang sehingga dapat diketahui beban kerja dan jumlah penguji yang tepat serta dapat mengetahui apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja penguji. Oleh karena itu, penulis mengambil judul tentang **“ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KEBUTUHAN DAN KINERJA PENGUJI KENDARAAN**

BERMOTOR DI UPT PENGELOLAAN PRASARANA PERHUBUNGAN KOTA MALANG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana analisa beban kerja tenaga penguji kendaraan bermotor di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang?
2. Berapa kebutuhan tenaga penguji kendaraan bermotor yang ideal berdasarkan analisa beban kerja yang dilakukan?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja penguji serta optimalisasi pelayanan pengujian kendaraan bermotor di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu:

1. Mengetahui kondisi beban kerja tenaga penguji kendaraan bermotor di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang.
2. Menghitung dan menganalisa jumlah tenaga penguji kendaraan bermotor yang ideal di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga penguji serta optimalisasi pelayanan pengujian kendaraan bermotor di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat yaitu antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca terkait hasil penelitian ini yaitu analisa beban kerja terhadap kebutuhan dan

kinerja penguji kendaraan bermotor di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang.

- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan masukan terhadap penelitian yang nantinya akan dilakukan dan berhubungan dengan topik yang dibahas pada penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan penulis dalam menganalisa masalah yang terjadi dan berpikir secara kritis untuk mendapatkan solusi terkait suatu masalah serta meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis terkait masalah yang diteliti.

b. Bagi Pemerintah/Instansi

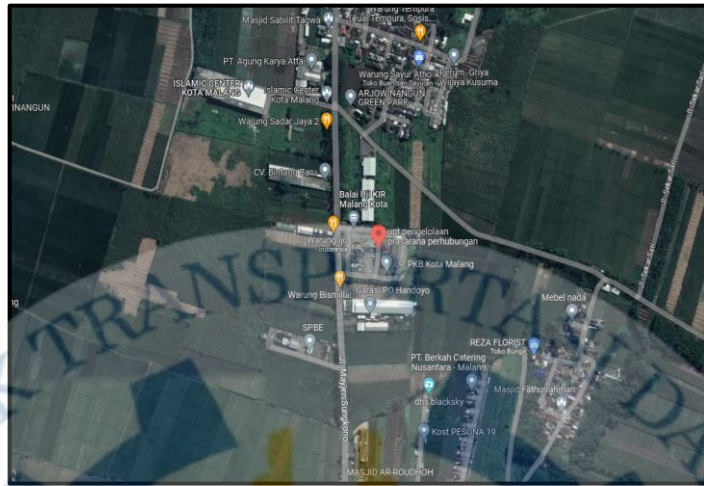
Penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan terkait manajemen sumber daya manusia khususnya tenaga penguji kendaraan bermotor sehingga dapat meningkatkan kinerja pelaksanaan pengujian, dan menentukan beban kerja pengujian serta jumlah penguji kendaraan bermotor yang ideal.

1.5 Batasan Masalah

Untuk hasil yang lebih spesifik, maka diperlukan batasan masalah yang nantinya dapat dijadikan sebagai acuan agar permasalahan tersebut dapat diketahui secara sistematis. Adapun permasalahan yang menjadi titik fokus pada penelitian kali ini adalah:

1. Penelitian dilakukan di Unit Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang;
2. Melakukan analisis beban kerja terhadap penguji kendaraan bermotor untuk mengetahui kebutuhan penguji ideal menggunakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
3. Melakukan analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja penguji dan optimalisasi pelayanan pengujian kendaraan bermotor.

1.6 Kondisi Wilayah Objek



Gambar 1. Lokasi UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang

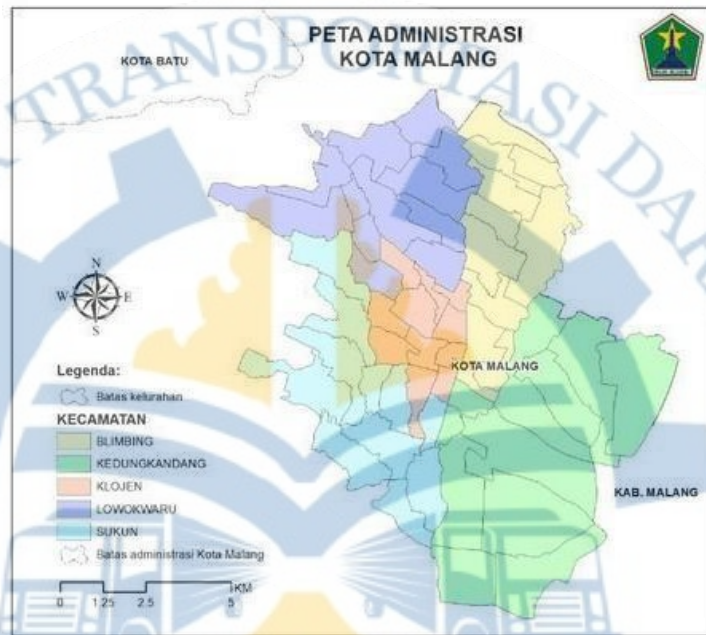
Sumber: Google Maps

UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang merupakan unit pelaksana teknis di bidang pengujian kendaraan bermotor yang berada di bawah pengawasan Dinas Perhubungan Kota Malang. Lokasi UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang terletak di Jalan Mayjen Sungkono No.06, Arjowinangun, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur.

BAB II

GAMBARAN UMUM

2.1 Kondisi Wilayah



Gambar 2. Peta Administrasi Kota Malang

Sumber: Google Peta Administrasi Kota Malang

Kota Malang merupakan kota yang terletak di Provinsi Jawa Tengah dengan luas wilayah 111,007 km². Jumlah Penduduk Kota Malang menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin di Kota Malang tahun 2022 mencapai 846.126 jiwa. Secara geografis Kota Malang terletak pada posisi 112,060–112,070 Bujur Timur dan 7,060 - 8,020 Lintang Selatan. Adapun batas wilayah Kota Malang adalah sebagai berikut:

- A. Sebelah Utara: Kecamatan Karangploso dan Kecamatan Singosari (Kabupaten Malang);
- B. Sebelah Timur: Kecamatan Pakis dan Kecamatan Tumpang (Kabupaten Malang);
- C. Sebelah Barat: Kecamatan Dau (Kota Batu) dan Kecamatan Wagir (Kabupaten Malang);

D. Sebelah Selatan : Kecamatan Pakisaji dan Kecamatan Tajinan
(Kabupaten Malang).

Wilayah administrasi Kota Malang terdiri dari 5(lima) kecamatan yaitu:

- A. Kecamatan Kedungkandang;
- B. Kecamatan Sukun;
- C. Kecamatan Klojen;
- D. Kecamatan Blimbing;
- E. Kecamatan Lowokwaru.

Kecamatan yang paling luas diantara lima kecamatan tersebut adalah Kecamatan Kedungkandang dengan luas wilayah mencapai 39.852 km² dan kecamatan paling kecil adalah Kecamatan Klojen dengan luas 8.829 km² atau dapat dikatakan 7.95 % dari wilayah Kota Malang. Kota Malang terletak pada wilayah yang strategis, hal ini dikarenakan terdapat sektor perekonomian yang mendukung berkembangnya daerah tersebut. Sektor yang menjadi unggulan adalah sektor perdagangan, pariwisata, dan sektor industri pengolahan.

2.2 Kondisi Objek

UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang pengujian kendaraan bermotor yang berada di bawah pengawasan Dinas Perhubungan Kota Malang.



Gambar 3. UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang

Pelaksanaan kegiatan pengujian di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 11 Tahun 2002 Tentang Penyelenggaraan Pengujian Kendaraan Bermotor. Pada awalnya UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang menjadi satu dengan Unit Pengujian Umum Kendaraan Bermotor Kabupaten Malang yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman, Kepanjen, Ketawang, Dilem, Kecamatan Kepanjen, Malang, Jawa Timur. Namun pada tahun 2016 UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang berpindah ke Jalan Mayjen Sungkono No.06, Arjowinangun, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur. Pemindahan UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang ini dikarenakan luas unit pengujian sebelumnya yang dinilai tidak cukup untuk menampung kendaraan wajib uji per harinya serta ditambah dengan pertumbuhan kendaraan wajib uji yang terus meningkat setiap tahunnya di Kota Malang.

2.2.1 Struktur Organisasi

UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang memiliki struktur organisasi yang dipimpin oleh seorang Kepala UPT. UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang memiliki 1 bagian Tata Usaha yang dipimpin oleh Seorang Kepala Sub Bagian. Adapun Struktur Organisasi UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang.



Gambar 4. Struktur Organisasi UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang

Sumber: UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang

2.2.2 Visi dan Misi

Visi

Visi merupakan dasar yang menjadi suatu acuan untuk menentukan arah yang dituju oleh UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang. Visi yang dimiliki oleh UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang yaitu “Terwujudnya Pengujian Kendaraan yang Efektif, Efisien dan Berkeselamatan serta Pelayanan Prima”. Maksud dari visi tersebut yaitu UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang berupaya untuk memberikan pelayanan pengujian yang efektif dan efisien.

Misi

Dalam menjalankan visi dan mencapai sasaran yang hendak dicapai oleh UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang mempunyai misi, yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas pengujian yang profesional dan

- berkompeten;
- b. Meningkatkan sistem pengujian yang efektif dan efisien;
- c. Meningkatkan serta melakukan perawatan sarana dan prasarana pengujian kendaraan bermotor;
- d. Mewujudkan pelayanan prima dalam lingkungan kerja yang berkualitas.

2.2.3 Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan kegiatan UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang memiliki sumber daya manusia sebagai pelaksana seluruh kegiatan yang dilaksanakan. Adapun jumlah sumber daya manusia yang dimiliki oleh UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang terdapat pada tabel II.1.

Tabel II. 1 Sumber Daya Manusia UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang

NO	JABATAN	JUMLAH	STATUS
1	KEPALA UPT PKB	1	ASN
2	KASUBAG TATA USAHA	1	ASN
3	PENGELOLA PKB	1	ASN
4	ADMINISTRASI KEUANGAN	1	ASN
5	ADMINISTRASI UMUM	2	ASN
6	PENGUJI	12	11 ASN, 1 HONORER
7	PETUGAS LOKET	4	HONORER
8	PETUGAS LOKET REKOMENDASI	1	HONORER
9	PETUGAS CETAK HASIL UJI	4	HONORER

NO	JABATAN	JUMLAH	STATUS
10	PETUGAS BIDANG IT	1	HONORER
11	PETUGAS KEAMANAN DAN KEBERSIHAN	3	HONORER
TOTAL		31	16 ASN DAN 15 HONORER

2.2.4 Tugas dan Fungsi

Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari kelompok jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kepala UPT PKB

Menyusun program kerja UPT pengujian kendaraan bermotor, mengkoordinasikan kegiatan pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan berdasarkan kebijakan Kepala Dinas, mengendalikan pelaksanaan pemungutan retribusi dari hasil biaya pengujian kendaraan bermotor, mengendalikan pelaksanaan administrasi retribusi pengujian kendaraan bermotor, melaksanakan pengawasan dan pengendalian pengujian kendaraan bermotor;

2. Kasubag Tata Usaha

Menyiapkan bahan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Dinas Perhubungan di bidang Pengelolaan UPT Pengujian Kendaraan Bermotor, melakukan pengelolaan anggaran dan pelaksanaan administrasi keuangan, melakukan pengelolaan administrasi kepegawaian, melakukan pengelolaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan, melakukan pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan serta melakukan pengelolaan administrasi pelayanan pengaduan masyarakat;

3. Pengelola PKB

Melakukan pengelolaan terhadap kegiatan pengujian kendaraan bermotor, menyiapkan data alat pengujian, menyiapkan pelaporan penggunaan bukti lulus uji, mengumpulkan data hasil uji;

4. Administrasi Keuangan

Melakukan penerimaan dan pencatatan hasil penarikan retribusi, melakukan pembukuan hasil penarikan retribusi, melakukan pengisian tanda bukti setoran sementara, melakukan pembuatan laporan keuangan, melakukan penyetoran hasil PAD ke bendahara penerima ke Dinas Perhubungan Kota Malang;

5. Administrasi Umum

Menerima dan menyortir surat keluar dan surat masuk sesuai ketentuan prosedur yang berlaku agar mempermudah pencarian dokumen, mengelompokkan surat atau dokumen menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, memberi lembaran pengantar pada surat sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pengendalian surat;

6. Penguji

Melakukan pengujian sesuai dengan tugas dan wewenang penguji sesuai dengan kompetensinya yang diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 156 Tahun 2016 tentang Kompetensi Penguji Berkala Kendaraan Bermotor;

7. Petugas Loker

Menerima berkas persyaratan pendaftaran, memeriksa kelengkapan persyaratan pendaftaran, mengecek dan mencocokkan data kendaraan yang ada di dalam database dengan persyaratan pendaftaran serta masa berlaku buku uji dan Surat

Tanda Nomor Kendaraan (STNK);

8. Petugas Loker Rekomendasi

Melakukan penerimaan dan pemeriksaan persyaratan rekomendasi, memvalidasi persyaratan rekomendasi, memproses rekomendasi numpang uji, mutasi uji, rubah bentuk, rubah sifat, dan uji pertama, memperbaharui data kendaraan;

9. Petugas Cetak Hasil Uji

Melakukan pencetakan hasil uji meliputi sertifikat hasil uji, kartu uji dan stiker hologram, melakukan pergantian kartu uji, melakukan penginputan data kendaraan yang telah dilaksanakan pengujian ke dalam *database*;

10. Petugas Bidang IT

Melakukan penyimpanan data ke dalam komputer, melakukan perawatan terhadap sistem dan komputer yang ada, melakukan perbaikan terhadap masalah yang terjadi yang berhubungan dengan bidang teknologi;

11. Petugas Keamanan dan Kebersihan

Memelihara dan menjaga kebersihan di lingkungan UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang, melakukan penertiban kendaraan yang akan melaksanakan pengujian kendaraan bermotor.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang penting di zaman modern ini. Hal itu terjadi karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Kurniawan (2022) menyebutkan sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia harus memiliki konsep yaitu karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis setiap organisasi atau instansi. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi yang cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Selain itu Sumber daya manusia menurut Syafrina (2019) dapat didefinisikan sebagai individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Berdasarkan beberapa penjelasan terkait definisi sumber daya manusia diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan seseorang yang menjadi penggerak sebuah organisasi ataupun instansi yang potensi dalam dirinya harus selalu dikembangkan dan memiliki sifat yang adaptif terhadap perubahan yang terjadi.

3.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Mahmudah Enny W (2017) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan fungsi

manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan operasional sumber daya manusia yaitu pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hartatik (2014) menyebutkan adapun manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial merupakan tujuan yang membuat sebuah organisasi dapat bertanggung jawab atas kebutuhan dan tantangan dari masyarakat. Manajemen juga diharapkan dapat membuat kualitas masyarakat menjadi meningkat dan dapat mempermudah dalam memecahkan suatu masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah memiliki sebuah sasaran formal organisasi yang dibuat dalam proses pencapaian suatu tujuan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuannya adalah untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi. Karena tujuan fungsional ini, yaitu dimana sumber daya manusia dituntut untuk mengatasi masalah manajemen orang yang lebih kompleks melalui kepemimpinan yang menangani kompleksitas ini.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia memainkan perannya sendiri dalam mencapai tujuan pribadi setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas SDM yang ditetapkan oleh manajemen harus fokus pada penciptaan kecocokan antara pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, dan minat karyawan dan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai suatu tujuan.

3.3 Penguji Kendaraan Bermotor

Berdasarkan (Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Pengujian Berkala Kendaraan Bermotor, 2021) Pasal (1) dijelaskan bahwa penguji kendaraan bermotor adalah petugas yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengujian berkala kendaraan bermotor. Seseorang dapat dikatakan sebagai penguji kendaraan bermotor apabila orang tersebut memiliki kompetensi sebagai seorang penguji. Menurut (Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 156 Tahun 2016 Tentang Kompetensi Penguji Berkala Kendaraan Bermotor, 2016) kompetensi penguji berkala kendaraan bermotor sendiri adalah jenjang keterampilan atau keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan penguji kendaraan bermotor yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan yang ditunjuk oleh Menteri dan dibuktikan dengan sertifikat kompetensi dan tanda kualifikasi teknis penguji kendaraan bermotor. Penguji Kendaraan Bermotor merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan dan menjaga kualitas pelayanan pengujian kendaraan bermotor. Adanya seorang penguji yang berkompoten dan professional menjadikan proses pelayanan pengujian kendaraan bermotor yang berlangsung dapat berjalan maksimal. Jumlah penguji yang melakukan pengujian juga harus disesuaikan dengan jumlah kendaraan bermotor wajib uji yang ada pada setiap unit pengujian dan harus melakukan pengujian sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 156 Tahun 2016 Tentang Kompetensi Penguji Berkala Kendaraan Bermotor, 2016 yang dimana pada pasal 7 dijelaskan bahwa terdapat 8 (delapan) tingkat jenjang dengan urutan dari tingkat paling rendah hingga tingkat paling tinggi yaitu sebagai berikut:

- a. Pembantu Penguji;
- b. Penguji Pemula;
- c. Penguji Tingkat Satu;
- d. Penguji Tingkat Dua;
- e. Penguji Tingkat Tiga;

- f. Penguji Tingkat Empat;
- g. Penguji Tingkat Lima;
- h. Master Penguji.

3.4 Beban Kerja

Dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan. Hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada karyawan. Berdasarkan (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah, 2008) beban kerja merupakan besaran dari suatu pekerjaan yang ditanggung oleh suatu jabatan dan beban kerja juga merupakan hasil kali dari volume kerja dan norma waktu. Selain itu Menurut (Koesmowidjojo, 2017) Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang dilimpahkan kepada pekerja dan diselesaikan dengan kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, Beban kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

3.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Koesmowidjojo (2017) menyebutkan adapun beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor ini berasal dari dalam diri manusia akibat reaksi beban kerja eksternal yang didapatkan. Faktor ini terduru dari jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan dan motivasi serta kepuasan .

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari tubuh para pekerja yang meliputi :

- a. Lingkungan kerja
- b. Tugas-tugas fisik
- c. Organisasi kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal (Maharani & Budianto, 2019). Dari penjabaran beberapa ahli bawasannya terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

3.4.2 Indikator Beban Kerja

Koesmowidjojo (2017) menyebutkan terdapat indikator dari beban kerja yaitu:

1. Target Yang Harus Dicapai

Suatu individu memandang besar kecilnya tujuan kerja yang diberikan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan kurun waktu tertentu. Jika seorang karyawan menilai tujuan kerja tinggi, maka dia merasa memiliki beban kerja yang tinggi atau tinggi dan sebaliknya.

2. Kondisi Pekerjaan

Pendapat individu tentang kondisi kerja dan cara mengatasi masalah kejadian tak terduga, seperti penyelesaian pekerjaan tambahan setelah waktu yang ditentukan. Dalam hal ini, seorang karyawan akan diperlihatkan pada tugas-tugas yang harus diselesaikan. Jika seorang karyawan berpikir bahwa pekerjaan itu sulit diselesaikan, maka karyawan tersebut bermasalah dan beban kerjanya menjadi tinggi atau besar, begitu pula sebaliknya.

3. Standar Pekerjaan

Kesan individu terhadap pekerjaan, seperti perasaan yang timbul dari banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dalam jumlah waktu yang telah ditentukan. Standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan terkadang memberatkan karyawan karena tidak

mengetahui cara melakukannya, dan jika sebaliknya apabila tingkat pekerjaan dapat dipahami dan karyawan merasa bisa untuk melakukannya, maka beban kerja tidak tinggi atau besar.

Ada beberapa indikator dari beban kerja (Rolos et al., 2018) yaitu:

1. Target yang harus dicapai;
2. Kondisi pekerjaan;
3. Penggunaan Waktu;
4. Standar Kerja.

3.5 Kinerja

Kinerja adalah suatu ukuran untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan atau keberhasilan kerja seseorang, tim, organisasi, atau sistem dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan salah satu aspek penting. Hal itu, dikarenakan kinerja yang baik akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan organisasi atau instansi secara keseluruhan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Harahap et al., 2020). Selain itu menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa dapat dikatakan kinerja merupakan suatu hasil yang telah dikerjakan seseorang yang berhubungan dengan tugas yang telah diberikan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

3.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap kinerja antara satu pekerja dengan pekerja lainnya tentu akan terdapat perbedaan. Walaupun pekerja tersebut pekerja dalam suatu bidang dan tempat yang sama namun hasil pekerjaan yang mereka berikan akan terdapat perbedaan. Hal itu tentunya didasari beberapa faktor yang

akan mempengaruhi kinerja suatu pekerja. Menurut Masram (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja setiap pekerja:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas merupakan pencapaian suatu tujuan yang dicapai tanpa mementingkan pengorbanan yang dilakukan sedangkan efisiensi merupakan pencapaian suatu tujuan dengan mementingkan agar pengorbanan yang dilakukan sekecil mungkin.

2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah suatu sifat yang dimiliki seseorang untuk memerintahkan anggota lain dalam sebuah organisasi untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Displin

Disiplin adalah melakukan segala kegiatan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Inisiatif mengacu pada kemampuan berpikir dan menciptakan gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dari pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dapat dicapai melalui beberapa faktor yang didorong oleh tenaga kerja internal dan eksternal.

Menurut Kasmir (2019) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian;
2. Pengetahuan;
3. Rancangan Kerja;
4. Kepribadian;
5. Motivasi Kerja;
6. Budaya Organisasi;
7. Kepemimpinan;

8. Gaya Kepemimpinan;
9. Kepuasan Kerja;
10. Lingkungan Kerja;
11. Loyalitas;
12. Komitmen;
13. Displin Kerja.

3.5.2 Indikator Kerja

Setiap organisasi ataupun instansi tentunya memiliki suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan tersebut tentunya tidak akan dapat tercapai jika para pekerja tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu seorang pekerja tentunya harus memahami indikator-indikator kinerja yang dilakukan terhadap hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Umar (2013), terdapat indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan;
2. Inisiatif;
3. Etika Kerja;
4. Kerjasama;
5. Pengetahuan tentang Pekerjaan;
6. Tanggung Jawab;
7. Pemanfaatan Waktu.

Selain itu, menurut Afandi (2018), indikator-indikator kinerja pegawai tersebut sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja;
2. Kualitas hasil kerja;
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas;
4. Displin Kerja;
5. Inisiatif;
6. Ketelitian;
7. Kepemimpinan;

8. Kejujuran;
9. Kreativitas.

3.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis sekarang dimana penelitian tersebut dianggap mempunyai keterkaitan judul dan topik yang akan diteliti. Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk menghindari penelitian dengan permasalahan yang sama antara penelitian orang lain dengan penulis. Berikut merupakan penelitian yang relevan dengan penelitian dari penulis dengan judul “Analisis Beban Kerja Terhadap Kebutuhan dan Kinerja Penguji Kendaraan Bermotor di UPT Pengelolaan Prasarana Perhubungan Kota Malang”:

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hermanto, Widiyarini (2022)	Analisi Beban Kerja Dengan Metode <i>Workload Analysis</i> (WLA) dalam Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Optimal di PT INDOJT	Menggunakan Metode <i>Workload Analysis</i> (WLA)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dimiliki tenaga kerja melebihi 100% sehingga penambahan tenaga kerja yang diperlukan masing-masing tower adalah 1 orang, Persentase kegiatan produktif terbesar dihasilkan oleh <i>Supervisor Tower 2</i> sebesar yaitu 88% dengan

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				beban kerja sebesar 135%, selanjutnya <i>Supervisor Tower 3</i> presentase produktif sebesar 84% dengan beban kerja sebesar 124% lalu <i>Quality Control Tower 1</i> presentase produktif sebesar 81% dengan beban kerja sebesar 119%.
2	Puji Lestari, Erlin Trisyulianti (2018)	Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Direktorat Operasional Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VIII	Menggunakan Metode <i>Full Time Equivalent</i> (FTE)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan beban kerja menggunakan metode <i>full time equivalent</i> menghasilkan jumlah karyawan ideal pada Direktorat Operasional sebanyak 40 karyawan yang terdiri dari 21

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				karyawan bagian tanaman dan 19 karyawan bagian teknik dan pengolahan.
3	Anita Pramesti, Endang Suhendar (2021)	Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Nasa-Tlx Pada Cv. Bahagia Jaya Alsindo	Menggunakan metode NASA-TLX.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa di rasakan oleh operator produksi <i>hammer mill</i> pada saat proses pengukuran dan pemotongan bahan dengan nilai rata-rata beban kerja operator sebesar 76,67 dengan indikator <i>workload mental demand</i> dan <i>workload temporal demand</i> dengan nilai sebesar 75,00. Dengan nilai rata-rata beban kerja (nilai <i>weight workload</i>) sebesar 73,56 dan nilai

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				indikator tersebut dapat di katakan beban kerja yang dirasakan oleh operator Tinggi.
4	Siti Nurwahyuni (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Work Life Balance</i> (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V)	Menggunakan metode analisis <i>Pratial Least Square</i> (PLS) dengan bantuan program <i>smart PLS 3.0</i>	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>work life balance</i> yang memiliki arti jika semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi <i>work life balance</i> yang dirasakan karyawan, sebaliknya jika semakin tinggi beban kerja yang

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				dirasakan karyawan maka akan semakin menurun <i>work life balance</i> yang didapat karyawan.
5	Vania Sally Nabila, Wahyu Syarvina (2018)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan difokuskan pada pengujian hipotesis yang telah dirancang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
6	Muhhamad Sodik (2022)	Analisis Beban Kerja Penguji Sesuai Jenis Kompetensinya (Studi Kasus: UPTD PKB Dishub Kota Madiun)	Menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja seluruh penguji kendaraan bermotor di UPTD PKB Dishub Kota Madiun sebesar 8143,89 jam selama 1 tahun dan terdapat kelebihan 2 tenaga penguji dan dapat

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				merangkap tugas penguji yang lain.
7	Naufal Sasmito (2020)	Evaluasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Penguji di Unit Pelaksana Teknis Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru	Menggunakan metode kuantitatif dan analisis berdasarkan PERKA BKN No 19 Tahun 2011	Hasil menunjukkan bahwa dibutuhkan penambahan penguji sebanyak 13 penguji sesuai kompetensinya dan dibutuhkan terkait penambahan lajur uji.

Dari penelitian terdahulu yang telah disampaikan, terdapat perbedaan dengan penelitian saat ini. Perbedaan utama dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan dalam melakukan analisis beban kerja. Pada penelitian ini metode yang digunakan dalam melakukan analisis beban kerja pada penguji tersebut menggunakan “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020” Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sehingga dari hasil analisis beban kerja tersebut dapat mengetahui jumlah kebutuhan penguji yang ideal.