

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan perbandingan kondisi beban kerja antara kondisi nyata dengan kondisi sesuai dengan SOP sangat jauh perbedaan nilainya, dikarenakan kurangnya penguji yang ada dan terdapat kendaraan yang tidak semestinya diuji oleh penguji sesuai dengan kompetensinya yang mengacu pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 156 tahun 2016 tentang Kompetensi Penguji Berkala Kendaraan Bermotor.
2. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, dapat diketahui jumlah Sumber Daya Manusia untuk memenuhi kegiatan pengujian yang optimal yaitu 27 orang. Sedangkan sumber daya manusia penguji di Seksi Keselamatan Sarana Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor baru terpenuhi 15 orang penguji yang artinya masih kurang sejumlah 12 orang dengan keterangan penguji tingkat dua berjumlah 4 orang, penguji tingkat satu berjumlah 2 orang, penguji pemula berjumlah 4 orang, dan pembantu penguji berjumlah 2 orang. Pada jenjang penguji tingkat tiga mengalami kelebihan berjumlah 3 orang dan penguji tingkat lima berjumlah 2 orang.

#### **V.2 Saran**

Untuk memaksimalkan kinerja di Seksi Keselamatan Sarana Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor

1. Perlu adanya pengkajian ulang tentang penempatan Sumber Daya Manusia Penguji di Seksi Keselamatan Sarana Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor untuk memenuhi kebutuhan penguji agar sebanding dengan beban kerja yang telah ditentukan.
2. Sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 156 Tahun 2016 tentang Kompetensi Penguji pasal 16 ayat (1) penguji yang memiliki tingkatan lebih tinggi berwenang untuk melakukan uji dan mengesahkan hasil uji pada tingkatan yang lebih rendah. Untuk tenaga

penguji yang berlebih dapat didistribusikan kepada tenaga pengujian tingkatan lebih rendah. Untuk memenuhi kekurangan tenaga pengujian sebaiknya Seksi Keselamatan Sarana Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor mengusulkan kepada Badan Kepegawaian Daerah bahwa di unit tersebut memerlukan sumber daya manusia pengujian sebanyak 12 orang pengujian yang memiliki kompetensi agar pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor dapat berjalan dengan lancar.

## DAFTAR PUSTAKA

-----,2017. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja dan Perhitungan Formasi Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

-----,2008. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah

-----,2014. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, dan di Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan

-----,2016. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 156 Tahun 2016 tentang Kompetensi Penguji Berkala Kendaraan Bermotor

-----,2009. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan

-----,2015. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 133 Tahun 2015 tentang Pengujian Berkala Kendaraan Bermotor

-----,2012. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2012 tentang Kendaraan

-----,2012. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2012 tentang Sumber Daya Manusia di Bidang Transportasi

-----,2012. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2012 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja

Surat Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor 1076 Tahun 2005 tentang Kompetensi Penguji Kendaraan Bermotor

-----,2007. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 5 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan

-----,2011. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 28 Tahun 2011 tentang Retribusi Jasa Umum

-----,2018. Peraturan Bupati Bogor Nomor 50 Tahun 2018 tentang Tarif Retribusi

## Pengujian Kendaraan Bermotor

Analysis of maritime team workload and communication dynamics in standard and emergency scenarios, 2018

<https://jshippingandtrade.springeropen.com/articles/10.1186/s41072-018-0028-z>

Ethical characteristics of human resources management in Chinese enterprises: An empirical study based on content analysis of employee manuals, 2010

<https://fbr.springeropen.com/articles/10.1007/s11782-010-0111-2>

*Kertas Kerja Wajib Aldo Marciano (2017). (n.d).*

*Kertas Kerja Wajib Misbahuddin (2017). (n.d).*

<https://www.pelajaran.co.id/2018/26/pengertian-beban-kerja-aspek-dimensi-faktor-dan-pengukuran-beban-kerja.html> diakses 5 Februari 2020

<https://www.googlemaps.com> diakses 5 Februari 2020

<https://www.jurnal.id/id/blog/2018-forecasting-pengertian-manfaat-fungsi-dan-jenisnya-bagi-kesuksesan-bisnis/> diakses 13 Februari 2020