

**EFEKTIVITAS KINERJA PENERA DI PASAR INDUK
AMUNTAI KECAMATAN AMUNTAI TENGAH
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Program Studi Administrasi Publik



O L E H :
ILYAWATI
N P M : 2022522

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)
AMUNTAI
2026

TANDA PERSETUJUAN

Menerangkan Mahasiswa di bawah ini atas nama :

Nama : Ilyawati
NPM : 2022522
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS KINERJA PENERA DI PASAR INDUK
AMUNTAI KECAMATAN AMUNTAI TENGAH
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Setelah diseminarkan dan diadakan perbaikan seperlunya kami dapat menyetujui proposal skripsi atas nama di atas untuk dilanjutkan ke pembimbingan Skripsi pada Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

Amuntai, 4 April 2026

Pembimbing I


Sugianto, S.Sos., M.AP
NUPTK. 2142763664130333

Pembimbing II


Ahmad Baihaqi, S.Sos., MA
NUPTK. 2436770671130263

Mengetahui

Ketua Program Studi Administarsasi Publik


Ahmad Baihaqi, S.Sos. MA
NIK 19921104 2015091 021

MOTTO

**Sukses berjalan
dari kegagalan
satu menuju
kegagalan lain
tanpa kehilangan
semangat dan antusiasme.**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan orang yang mengikuti jejak langkah beliau hingga akhir zaman nanti. Dalam proses penyusunan skripsi yang berjudul **“EFEKTIVITAS KINERJA PENERA DI PASAR INDUK AMUNTAI KECAMATAN AMUNTAI TENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA”**, banyak sekali sumbangan pikiran dan pemberian data yang penulis dapatkan dari berbagai pihak.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Reno Affrian, S.Sos.,M.AP, CIQnR., CIQaR Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Publik Amuntai.
2. Bapak Ahmad Baihaqi, S.Sos., MA Ketua Prodi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.
3. Bapak Sugiannor, S.Sos., M.AP. pembimbing I yang telah banyak membantu memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Ahmad Baihaqi, S.Sos., MA pembimbing II yang telah banyak membantu memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak H. Kamarudin, S.STP.,M.AP Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang telah memberikan izin serta memberikan informasi dalam penelitian ini.
6. Seluruh pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara yang turut membantu dan memberikan data dalam penelitian ini.
7. Seluruh Dosen beserta staf tata usaha beserta jajarannya yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Publik Amuntai.
8. Teman teman di STIA Amuntai yang turut membantu dan saling memotivasi hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang terkait dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan. Kritik dan saran serta tanggapan yang bersifat membangun akan penulis terima demi kesempurnaan skripsi ini.

Amuntai, Maret 2026

Penulis

DAFTAR ISI

HHALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN	ii
BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
MOTTO	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Hasil Penelitian Terdahulu	8
B. Tinjauan Teoritis	11
C. Kerangka Pemikiran.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	32
B. Pendekatan Penelitian	32
C. Tipe Penelitian	32
D. Data dan Sumber Data	33
E. Desain Operasional Penelitian	35
F. Teknik Mengumpulkan Data.....	36
G. Teknik Analisis Data.....	37
H. Uji Kreadibilitas Data	39

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Nama-nama Informan Dari Dinas.....	32
Tabel 3.2 : Nama-nama Informan Dari Pedagang.....	32
Tabel 3.3 : Desain Operasional Penelitian	34

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	31

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan perdagangan merupakan salah satu aktivitas ekonomi yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Dalam setiap transaksi jual beli, penggunaan alat ukur, alat takar, alat timbang, dan alat perlengkapan (UTTP) memiliki peranan yang sangat vital dalam menentukan jumlah atau berat barang yang diperjualbelikan. Keakuratan alat ukur tersebut sangat menentukan terciptanya keadilan antara penjual dan pembeli serta menjadi dasar dalam perlindungan konsumen.

Untuk menjamin keakuratan alat ukur dalam kegiatan perdagangan, pemerintah melalui sistem metrologi legal melaksanakan kegiatan tera dan tera ulang terhadap Alat Ukur, Alat Takar, Alat Timbang dan Perlengkapan (UTTP). Kegiatan tera merupakan pengujian dan penandaan alat ukur sebelum digunakan, sedangkan tera ulang merupakan pengujian kembali secara berkala terhadap alat ukur yang telah digunakan. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan telah memenuhi standar yang ditetapkan sehingga tidak merugikan masyarakat sebagai konsumen.

Pelaksanaan kegiatan tera dan tera ulang dilakukan oleh petugas yang disebut Penera. Penera memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pengujian, pemeriksaan, serta memberikan tanda sah pada alat ukur yang telah memenuhi standar metrologi legal. Dengan demikian,

kinerja penera sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan tera dan tera ulang dalam rangka menciptakan keadilan dalam transaksi perdagangan.

Di Kabupaten Hulu Sungai Utara, kegiatan tera dan tera ulang UTTP dilaksanakan oleh instansi yang membidangi perdagangan. Salah satu lokasi yang menjadi pusat aktivitas perdagangan adalah Pasar Induk Amuntai yang terletak di Jl. Abdul Aziz No. 27, Kelurahan Antasari Kecamatan Amuntai Tengah. Pasar ini merupakan pusat perdagangan yang ramai dan menjadi tempat bertemunya penjual dan pembeli dari berbagai wilayah, sehingga penggunaan alat ukur, alat takar, dan alat timbang sangat dominan dalam setiap transaksi.

Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja penera dalam kegiatan pelayanan tera dan tera ulang, alat takar, alat timbang dan perlengkapan (UTTP) di Pasar Induk Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara diantaranya :

1. Terbatasnya jumlah Pegawai/ Penera pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Salah satu permasalahan yang mempengaruhi efektivitas kinerja penera dalam kegiatan pelayanan tera dan tera ulang UTTP di Pasar Induk Amuntai adalah terbatasnya jumlah pegawai atau penera pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Keterbatasan sumber

daya manusia ini menyebabkan pelaksanaan kegiatan tera dan tera ulang belum dapat menjangkau seluruh alat ukur yang digunakan oleh pedagang secara optimal.

Jumlah penera yang tidak sebanding dengan banyaknya UTTP di lapangan mengakibatkan beban kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada keterlambatan pelayanan serta menurunnya efektivitas kerja. Selain itu, kondisi ini juga menyebabkan pelaksanaan tera ulang secara berkala tidak dapat dilakukan secara menyeluruh, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan ketidakakuratan alat ukur dalam kegiatan perdagangan.

Adapun Jumlah Penera sekarang pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara hanya 3 orang yang seharusnya 10 orang sehingga keterbatasan jumlah penera tersebut menjadi salah satu faktor utama yang menghambat efektivitas kinerja dalam pelayanan tera dan tera ulang UTTP, dan diperlukan upaya penambahan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas dan jangkauan pelayanan.
(Sumber data: Berdasarkan hasil penelitian Tahun 2025)

2. Jadwal Penera yang cukup padat

Permasalahan lain yang mempengaruhi efektivitas kinerja penera dalam kegiatan pelayanan tera dan tera ulang UTTP di Pasar Induk Amuntai adalah jadwal kerja penera yang cukup padat. Padatnya jadwal tersebut disebabkan oleh luasnya wilayah pelayanan

serta banyaknya UTTP yang harus diperiksa dalam waktu yang terbatas.

Kondisi ini mengakibatkan penera harus menangani banyak pekerjaan dalam satu waktu, sehingga berpotensi menurunkan ketelitian dan kualitas pelayanan. Selain itu, jadwal yang padat juga dapat menyebabkan keterlambatan dalam pelaksanaan tera ulang, serta kurang optimalnya pelayanan kepada pedagang.

Dengan demikian, padatnya jadwal kerja penera menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat efektivitas kinerja dalam pelaksanaan pelayanan tera dan tera ulang UTTP, sehingga diperlukan pengaturan jadwal yang lebih efektif dan penambahan tenaga kerja untuk mengurangi beban kerja penera. *(Sumber data: Berdasarkan hasil penelitian Tahun 2025)*

3. Keterbatasan sarana dan prasarana pendukung

Keterbatasan sarana dan prasarana pendukung merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja penera dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan tera dan tera ulang UTTP di Pasar Induk Amuntai Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Sarana dan prasarana seperti alat uji, peralatan tera, kendaraan operasional, serta fasilitas pendukung lainnya memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas penera di lapangan.

Keterbatasan fasilitas tersebut dapat menyebabkan proses tera dan tera ulang menjadi kurang optimal, baik dari segi kecepatan maupun ketelitian pelayanan. Selain itu, kurangnya sarana pendukung

juga dapat menghambat jangkauan pelayanan, sehingga tidak semua UTTP dapat diperiksa secara menyeluruh. Kondisi ini berdampak pada menurunnya efektivitas kinerja penera serta berpotensi mengurangi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan metrologi legal. Dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai menjadi faktor penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pelayanan tera dan tera ulang UTTP. *(Sumber data: Berdasarkan hasil penelitian Tahun 2025)*

Kondisi tersebut dapat berdampak pada ketidakakuratan alat ukur yang digunakan dalam kegiatan perdagangan, sehingga berpotensi merugikan konsumen. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan efektivitas kinerja penera dalam kegiatan pelayanan tera dan tera ulang UTTP guna memberikan perlindungan kepada konsumen. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“EFEKTIVITAS KINERJA PENERA DI PASAR INDUK AMUNTAI KECAMATAN AMUNTAI TENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA”**.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada efektivitas kinerja penera dalam pelaksanaan tera dan tera ulang, alat ukur, alat takar, alat timbang, dan perlengkapan (UTTP) di Pasar Induk Amuntai Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara di sini dimaksudkan untuk mempertegas ruang lingkup masalah yang akan dibahas, agar tidak menimbulkan terlalu luasnya penafsiran mengenai permasalahan dan pembahasan terhadap

permasalahan pun menjadi terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang peneliti bahas. Maka peneliti memfokuskan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2021:75), yaitu :

1. Kualitas
2. kuantitas
3. kehandalan
4. Sikap

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Efektivitas Kinerja Penerima di Pasar Induk Amuntai Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Penerima di Pasar Induk Amuntai Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis efektivitas kinerja penerima di Pasar Induk Amuntai Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di Pasar Induk Amuntai Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang administrasi publik yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dan pelayanan publik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah Daerah yaitu sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja penera serta kualitas pelayanan tera dan tera ulang UTTP.
- b. Bagi Penera yaitu sebagai bahan masukan dalam meningkatkan profesionalitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- c. Bagi Pedagang yaitu memberikan pemahaman mengenai pentingnya penggunaan alat ukur yang telah ditera dan tera ulang.
- d. Bagi Konsumen yaitu memberikan perlindungan terhadap hak-hak konsumen dalam kegiatan perdagangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Shalaila pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai (2019) dalam penelitian yang berjudul "Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1) Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan cukup baik dilihat dari beberapa kinerja, yaitu Kualitas Layanan Pegawai dari segi kepuasan masyarakat sudah cukup baik, Responsivitas Pegawai sudah cukup baik untuk memahami kebutuhan masyarakat dan Akuntabilitas Pegawai dalam kemampuan melayani masyarakat sudah baik. 2) Faktorfaktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan adalah sarana dan prasarana dan sumber daya manusia (SDM). 3) Upaya-upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan adalah pengadaan sarana dan prasarana dan menambah sumber daya manusia (SDM).

Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah dilihat pada hasil kerja penera pada Pasar Induk Amuntai Kecamatan Amuntai Tengah yang kuran optimal, baik dilihat dari segi peneranya terkadang masih memiliki beberapa kendala dalam memberikan pelayanan yang baik, sedangkan penelitian terdahulu dapat diketahui hasil kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan cukup baik dilihat dari beberapa kinerja, yaitu Kualitas Layanan Pegawai

dari segi kepuasan masyarakat sudah cukup baik. Kurangnya hasil kerja penera ini salah satu karena faktor kurangnya jumlah pegawai, sehingga pelayanan publik yang ada menjadi kurang maksimal. Upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas kerja penera dalam upaya pelayanan publik adalah dengan mengusulkan jumlah penera yang baru melalui Dinas yang membidangi untuk melakukan penambahan pegawai peneranya setelah mengetahui berapa usulan yang diusulkan supaya kebutuhan pelayanan dapat dilaksanakan dengan optimal.

2. Rizal Dedi Saputra (2017) dalam penelitian yang berjudul "Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda". Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dan pengambilan sumber data primer dengan metode purposive sampling. Kesimpulan yang didapatkan penulis yaitu: 1) Kualitas layanan Kecamatan Sungai Pinang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat diukur dari tingkat kepuasan masyarakat. Masyarakat menilai hasil kerja pegawai sudah cukup baik, namun masih ada masyarakat yang mengeluh terhadap pelayanan yang ada seperti masalah waktu pemberian layanan yang memakan waktu. Akan tetapi Kecamatan Sungai Pinang ini mengalami peningkatan dari tahun 2015 ke 2017 berdasarkan survey yang diadakan Kecamatan Sungai Pinang. 2) Hasil kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pihak kecamatan berusaha memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik artinya pegawai sudah memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan yang masyarakat inginkan.

Hal ini menunjukkan bentuk pelayanan pegawai sudah menuju kearah yang lebih baik. 3) Kepastian waktu pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat berdasarkan SOP, akan tetapi terkadang tidak tepat waktu hal ini menunjukan masih ada pegawai tidak menerapkan SOP yang ada. 4) Akuntabilitas yang baik, diwujudkan dengan pertanggung jawaban akan konsistensi antara kebijakan dan kegiatan pelayanan yang dilakukan dengan aspirasi masyarakat dan adanya tingkat upaya perbaikan pelayanan yang tinggi dari pihak kecamatan. 5) Diketahui bahwa faktor yang menjadi penghambat kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu kurangnya perhatian terhadap kualitas layanan pegawai terhadap ketelitian dalam pengetikan urusan surat menyurat terhadap tugas yang diembannya, kurangnya keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terdapat pada faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kualitas hasil kerja pegawai. Pada penelitian ini faktor utama yang menyebabkan kurangnya kualitas hasil kerja pegawai adalah dari jumlah peneranya, sedangkan pada penelitian terdahulu faktor yang menjadi penghambatnya adalah yang belum berupa kurangnya perhatian terhadap kualitas layanan pegawai terhadap ketelitian dalam pengetikan urusan surat menyurat terhadap tugas yang diembannya dan kurangnya keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu juga terdapat perbedaan pada upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Kinerja

pegawai pada layanan publik. Pada penelitian ini upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pelayanan publik adalah dengan mengusulkan mengusulkan jumlah penera yang baru melalui Dinas yang membidangi untuk melakukan penambahan pagawai peneranya setelah mengetahui berapa usulan yang diusulkan supaya kebutuhan pelayanan dapat dilaksanakan dengan optimal.

B. Tinjauan Teoritis

1. Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Efektivitas jika diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris yakni *effectiveness*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efektivitas berarti keefektivan. Sedangkan menurut (Handoko, 2016:29) efektivitas ialah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Bahwasanya efektivitas itu asalnya dari kata “efek” dalam arti efektivitas kerja merupakan sebuah kondisi tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Kemudian, (Mardiasmo, 2017:134) mengemukakan bahwasanya berhasil tidaknya sebuah program di dalam menggapai tujuan diukur melalui keefektifannya. Dapat dianggap memenuhi unsur efektivitas bila tujuan sebuah program telah dicapai. Efek yang berbeda dari program hasil

pada pencapaian tujuan program dijelaskan oleh indikator efektivitas. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Manajer yang efektif ialah orang yang tahu bagaimana memilih pekerjaan yang tepat untuk dilakukan.

b. Efektivitas Kerja

Pengertian efektivitas kerja menurut (Sedarmayanti, 2021) bahwa efektivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil perbandingan terbaik antara hasil yang dihasilkan dengan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang. Bekerja dengan efektif dapat diartikan bekerja dan menghasilkan hasil sebesar mungkin dengan gerakan, usaha dan waktu pengerjaan sedikit mungkin. Hasil perbandingan ini dapat meningkat dengan adanya bantuan penggunaan alat kerja yang dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas atau suatu pekerjaan. Alat kerja juga dapat menjadi alat bantu untuk menghemat pergerakan dari seseorang sehingga seseorang dapat bekerja secara efisien. Memiliki nilai efektivitas karyawan yang tinggi adalah elemen kunci sebuah perusahaan sukses. Dalam pelaksanaan pekerjaan sering dijumpai kendala-kendala yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dan kelancaraan suatu pekerjaan. Diantaranya dapat berupa sistem, prosedur perusahaan atau cara kerja seseorang yang dinilai kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut (Mulyadi, Sistem Akuntansi, 2020) efektivitas

sering dikaitkan dengan kinerja suatu atau sebuah perusahaan karena efektivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan usaha yang diberikan (input). Efektivitas dikatakan juga sering dikaitkan dengan produktivitas yang dihasilkan karena sama-sama memiliki nilai variabel-variabel output dan input. Produktivitas dihitung dengan membagi output dengan input. Sedangkan, Efektivitas dihitung dengan membagi input dengan output. Berdasarkan pengertian yang dikatakan diatas, maka efektivitas kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil perbandingan atau pembagian dari nilai input dengan output. Semakin kecil hasil perbandingan input dengan output maka semakin tinggi Efektivitas karyawan dari seseorang, atau dapat dikatakan juga bahwa semakin kecil usaha yang diberikan tetapi semakin besar hasil yang dihasilkan maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki nilai Efektivitas yang tinggi. Oleh sebab itu perusahaan harus melakukan manajemen terhadap karyawan-karyawan untuk mengukur faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Efektivitas karyawan meningkat atau tercapai secara signifikan bila didukung oleh karakteristik pribadi, komitmen kerja, dan dukungan organisasi perusahaan. Atribut pribadi mencakup faktor pribadi seperti keterampilan, kemampuan, dan latar belakang pendidikan. Usaha kerja berkaitan dengan keinginan untuk mencapai

sesuatu.

Setiap tujuan atau sasaran yang telah di tentukan sebelumnya dapat di capai, maka pada saat itulah efektivitas telah terwujudkan. Sebab, apabila sasaran atau tujuan telah di capai sesuai dengan yang di rencanakan sebelumnya adalah efektif, dan apabila sasaran tujuan itu tidak tercapai dan tidak sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, berarti pekerjaan yang telah di lakukan tidak efektif. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan suatu hal yang di lakukan untuk mencapai suatu tujuan yang di harapkan. Dengan sasaran yang hendak di capai itulah maka tujuan sebelumnya yang telah di tentukan akan mencapai suatu keberhasilan sesuai dengan apa yang menjadi keinginan.

c. Indikator Efektivitas

Admosoeprapto (2016:55) mengemukakan bahwasanya ukuran dapat menjadi indikator keefektifan sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan
Kapasibilitas instansi untuk menggapai tujuannya yang berupa peningkatan keuntungan, kualitas serta kuantitas pelayanannya. Tiap individu wajib menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan guna mengoptimalkan pencapaian prestasi kerja.
2. Kualitas Kerja
Kualitas kerja ialah terkait kualitas hasil kerjaan dari pegawai. Yang dalam hal ini, kualitas kerja juga merupakan perilaku pekerjaan atau pegawai yang dinyatakan dalam bentuk hasil kerja berupa kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil asosiatif. Tanpa melewatkan beban kerja selama pelaksana pekerjaan.
3. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja ialah pekerjaan yang dihasilkan ketika kondisi normal. Itu diperoleh dari jumlah pekerjaan serta

- kondisi yang dialami semasa kerja.
4. Ketepatan Waktu
Menuntaskan pekerjaan tepat waktu dan menggapai tujuan yang ditetapkan. Itu dapat dilaksanakan guna memangkas atau membatasi biaya yang dikeluarkan. Tiap pegawai wajib menggunakan waktunya secara efisien dengan datang tepat waktu serta berupaya melaksanakan tugasnya dengan performa terbaik sesuai dengan kebijakan instansi.
 5. Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pegawai atau pekerja dalam menggapai tujuan organisasi. Tingkat kepuasan yang dapat dicapai individu dengan mengukur beragam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Mengacu Anwar Prabu Mangkunegara (2021:75)

menyebutkan tentang kinerja ada empat, yaitu:

- a. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Kehandalan, kehandalan adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Sikap, sikap adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kehandalan dan sikap, keempat tersebut memiliki kolerasi dan saling berinteraksi satu sama lain.

2. Kinerja Penerima

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari sebuah kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja

atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Ferawati et al. (2020) Kinerja adalah hasil dari semua tindakan dan kebijakan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Rivai dan Basri, (2018:50) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan”, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Hasibuan (2016:77) menyatakan bahwa ‘kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di instansi tersebut’.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Amstrong dalam buku Rivai, (2018:51). Pengertian ‘kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya’.

Hasibuan (2016:72) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Cormick dan Tiffin dalam Sutrisno (2018:172), ‘kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas’. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absent yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Sulistiyani dalam Rivai (2018,53), yang mengatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan,

usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya’.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI dalam buku Pasalong bahwa “Teori Administrasi Publik” (2018:175), merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Konsep kinerja yang dikemukakan LAN-RI lebih mengarahkan kepada acuan kinerja suatu organisasi publik yang cukup relevan sesuai dengan strategi suatu organisasi yakni dengan misi dan visi yang lain yang ingin dicapai.

Mangkunegara (2017:32) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2017:33) adalah ‘perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)’. Faustino Cardoso Gomes dalam Mangkunegara, (2017:33) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:35), “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu

dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran, hasil suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode tertentu. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan. Kinerja dapat diukur melalui keluaran atau hasilnya.

Mangkunegara (2017:18) mendefinisikan “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu dapat juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi

jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi.

b. Tujuan Kinerja

Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Mangkunegara, (2017: 27) adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi, dengan melakukan Penilaian Kinerja.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi,

yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Berkaitan hal diatas Pasolong (2018:25) menyatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- 1) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Dengan demikian pelaksanaan tera dan tera ulang sangat bergantung pada kinerja penera sebagai pelaksana di lapangan. Semakin baik kinerja penera, maka semakin efektif pelaksanaan tera dan tera ulang, sehingga tujuan perlindungan konsumen dapat tercapai secara optimal.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar individu. Menurut Mangkunegara (2017), faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi.

Selain itu, Robbins dan Coulter (2016) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan dalam menentukan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks pelayanan tera dan tera ulang, faktor-faktor tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kemampuan (Ability)
Kemampuan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja penera. Kemampuan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dalam melaksanakan kegiatan tera dan tera ulang UTTP. Penera yang memiliki kompetensi teknis yang baik akan lebih teliti dalam melakukan pengujian alat ukur serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.
2. Motivasi Kerja (Motivation)
Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi semangat kerja penera. Penera yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berusaha memberikan pelayanan terbaik. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti penghargaan dan lingkungan kerja.
3. Kesempatan (Opportunity)
Kesempatan berkaitan dengan kondisi yang memungkinkan penera untuk bekerja secara optimal, seperti ketersediaan fasilitas, dukungan organisasi, serta kebijakan yang mendukung. Tanpa adanya kesempatan yang memadai, kemampuan dan motivasi yang dimiliki penera tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal.
4. Sarana dan Prasarana
Ketersediaan sarana dan prasarana seperti alat uji, kendaraan operasional, serta fasilitas pendukung sangat mempengaruhi kelancaran kegiatan tera dan tera ulang. Keterbatasan fasilitas dapat menghambat kinerja penera di lapangan.
5. Jumlah dan Beban Kerja
Jumlah penera yang terbatas dibandingkan dengan banyaknya alat ukur yang harus diperiksa dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas dan efektivitas pelayanan.
6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja penera. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan produktivitas kerja.

7. **Kepemimpinan dan Manajemen**

Peran pimpinan dalam memberikan arahan, pengawasan, dan dukungan sangat mempengaruhi kinerja penera. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2011).

8. **Kesadaran dan Partisipasi**

Kesadaran pedagang dalam melakukan tera ulang secara berkala juga mempengaruhi kinerja penera. Jika pedagang kurang kooperatif, maka pelaksanaan tera dan tera ulang menjadi kurang optimal. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja meliputi lingkungan kerja, sarana dan prasarana, kepemimpinan, serta sistem organisasi (Sedarmayanti, 2011). Dalam konteks penelitian ini, faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja penera dalam melaksanakan kegiatan tera dan tera ulang

3. Metrologi Legal, Tera dan Tera Ulang

a. Pengertian Metrologi Legal

Dalam Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 115 Tahun 2018 tentang Unit Metrologi merupakan ilmu pengetahuan tentang ukur mengukur secara luas. Yang dimaksud dengan Metrologi Legal adalah metrologi yang mengelola satuan-satuan ukuran, metode-metode pengukuran dan alat-alat ukur, yang menyangkut persyaratan teknik dan peraturan berdasarkan undang-undang yang bertujuan melindungi kepentingan umum dalam hal kebenaran pengukuran. Secara umum, tugas dari Balai Metrologi baik yang ada dipusat maupun yang ada diwilayah adalah memberikan perlindungan terhadap konsumen dengan cara menciptakan jaminan dalam kebenaran pengukuran serta adanya ketertiban dalam pemakaian satuan ukuran, standar

satuan, metoda pengukuran ukuran, takaran, timbangan dan perlengkapannya.

Konsumen merupakan kelompok masyarakat yang menggunakan barang dan/atau jasa yang diperdagangkan atau dipasarkan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan hukum Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, maka dibentuklah Unit Pelaksana Teknis Daerah Metrologi Legal (UPTD Metrologi Legal) dalam melakukan pelaksanaan tera/tera ulang terhadap Alat Ukur, Takar, Timbang, dan Perlengkapannya (selanjutnya disingkat UTTP).

Pengamatan adalah tindakan mengamati atau memantau penerapan ketentuan mengenai Alat Ukur, Alat Takar, Alat Timbang dan Perlengkapan (UTTP), Barang Dalam Keadaan Terbungkus (BDKT) dan Satuan Ukuran untuk mencegah terjadinya tindak pidana sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang dilakukan oleh pengamat tera. Pengawasan adalah salah satu bentuk kegiatan guna mengevaluasi sampai sejauh mana peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan, baik oleh pemerintah selaku pelaksana atau pembina atau selaku eksekutor dan masyarakat yang terlibat dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan tersebut.

Pengawasan dalam menegakkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1981 tentang Metrologi Legal (UUML) dilakukan oleh

pemerintah dalam bentuk preventif, yaitu tindakan pencegahan jangan sampai masyarakat melakukan pelanggaran seperti pemberian perizinan memasukan UTTP ke wilayah NKRI atau membuat UTTP, mereparsisi UTTP serta menggunakan UTTP. Adapun pengawasan represif yaitu pengawasan dalam bentuk penindakan apabila ditemukan atau diketahui adanya pelanggaran tindak pidana sebagai yang telah ditetapkan dalam pasal-pasal kewajiban atau larangan yang tercantum dalam UUML.

b. Pengertian Tera dan Tera Ulang

Dalam Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2024 tentang Kegiatan Tera dan Tera Ulang (UTTP) Alat Ukur, Alat Takar, Alat Timbang dan Perlengkapan Metrologi Legal menyatakan bahwa tera adalah hal menandai dengan tanda tera sah atau tanda tera batal yang berlaku, atau memberikan keterangan-keterangan tertulis yang bertanda tera sah atau tanda tera batal yang berlaku, dilakukan oleh pegawai yang berhak melakukannya berdasarkan pengujian yang dijalankan atas alat-alat ukur, takar, timbang dan perlengkapannya yang belum dipakai.

Tera ulang adalah hal menandai berkala dengan tanda-tanda tera sah atau tera batal yang berlaku atau memberikan keterangan- keterangan tertulis yang bertanda tera sah atau tera batal yang berlaku, dilakukan oleh pegawai yang

berhak melakukannya berdasarkan pengujian yang dijalankan atas alat-alat ukur, takar, timbang dan perlengkapannya yang telah ditera.

Penera adalah Pegawai Negeri Sipil yang telah lulus diklat Fungsional Penera. Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan peneraan.

c. Peraturan Tera dan Tera Ulang

Dalam pemaksimalan pelayanan kepada masyarakat, Dinas Koperasi , Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki prosedur pencegahan terjadinya kemungkinan ketidaksesuaian, baik yang bersifat teknis maupun yang berkaitan dengan sistem manajemen. Tera atau tera ulang merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Koperasi , Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara untuk perlindungan umum khususnya perlindungan konsumen dalam hal kebenaran pengukuran. Dalam melakukan pelayanan publik tera atau tera ulang, Unit Metrologi Legal Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki beberapa prosedur tertulis sebagai berikut:

- a) Personil Penera Ahli harus bersikap baik, sopan dan ramah terutama pada saat menghadapi wajib tera atau tera ulang.

- b) Penera Terampil menyediakan akses kepada pelanggan berupa fax, telpon dan email untuk mempermudah komunikasi dengan wajib tera atau tera ulang baik untuk permintaan, pengaduan dan pembiayaan.
- c) Petugas Administrasi menyiapkan formulir permintaan dan bukti serah terima alat ukur yang di tera atau tera ulang UTTP dan kartu order.
- d) Jika ada keraguan pada UTTP (dalam ruang lingkup peneraan) yang akan ditera atau tera ulang maka penanggung jawab teknik memutuskan apakah alat ukur diterima atau ditolak waji btera atau pemilik UTTP diberitahu.
- e) Penera melaporkan ke penanggung jawab teknik apabila terjadi keterlambatan atau penyimpangan pekerjaan tera atau tera ulang alat UTTP sehingga penanggung jawab teknik memberitahukan kepada wajib tera atau tera ulang mengenai kejadian hal tersebut.
- f) Penanggung jawab teknik siap melayani wajib tera atau tera ulang berupa masalah teknis di bawah kewenangannya, termasuk memberi ijin wajib tera atau tera ulang untuk menyaksikan proses pelaksanaan tera atau tera ulang alat UTTP oleh penera. UTTP yang telah selesai di uji dibubuhi CTT dan atau kartu label tera atau tera ulang.

- g) Petugas Administrasi melakukan penyiapan, pengemasan dan apabila wajib tera atau tera ulang telah memenuhi administrasi maka alat ukur beserta keterangan hasil pengujian diserahkan kepada wajib tera atau tera ulang .
- h) Apabila ditemukan terjadi kesalahan yang signifikan pada keterangan hasil pengujian atau sertifikat terutama substansi tentang hasilnya maka dibuatkan perbaikan berupa suplemen dan disampaikan kepada wajib tera atau tera ulang .
- i) Umpan balik, petugas administrasi menyediakan kotak saran atau pengaduan, questioner kepada wajib tera atau tera ulang. Saran atau pengaduan, questioner kemudian disampaikan kepada penanggung jawab teknik untuk dianalisis guna meningkatkan sistem manajemen dan pelayanan.

Pelayanan tera dan tera ulang terbagi menjadi 3 (tiga), diantaranya pelaksanaan tera atau tera ulang di kantor, pelaksanaan tera atau tera ulang diluar kantor (wilayah tertentu yang sudah dijadwalkan), serta tera atau tera ulang di tempat pakai, yaitu petugas datang langsung ke tempat lokasi diajukannya permohonan tera atau tera ulang. Pada dasarnya dari ketiga jenis pelayanan tera atau tera ulang yang dilakukan semua memiliki prosedur yang sama, yaitu diawali dengan administrasi, kemudian pengujian serta perbaikan UTTP yang

dilanjutkan dengan pemberian cap tanda tera serta tanda jaminan.

Pembubuhan cap tanda tera diberikan terhadap UTTP yang telah melakukan proses tera. Setiap masing-masing UTTP memiliki tempat yang berbeda dalam pembubuhan cap tanda tera tersebut. Cap tanda sah dibubuhkan pada UTTP yang telah melakukan tera dengan kondisi UTTP yang baik, dalam cap tanda sah terdapat angka yang menunjukkan tahun dilakukannya tera. Cap tanda batal dibubuhkan pada UTTP yang tidak layak pakai, atau tidak dapat diperbaiki sesuai dengan standar atau aturan yang telah ditentukan. Sedangkan cap tanda jaminan dibubuhkan pada UTTP yang telah melakukan tera, sebagai tanda penjamin dari pihak penera (Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara).

C. Kerangka Pemikiran

Kinerja penera merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelayanan tera dan tera ulang Alat Ukur, Alat Takar, Alat Timbang dan Perlengkapannya (UTTP). Penera sebagai petugas teknis dalam bidang metrologi legal memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam kegiatan perdagangan telah memenuhi standar yang ditetapkan.

Kinerja penera yang baik dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kemampuan pelayanan, serta

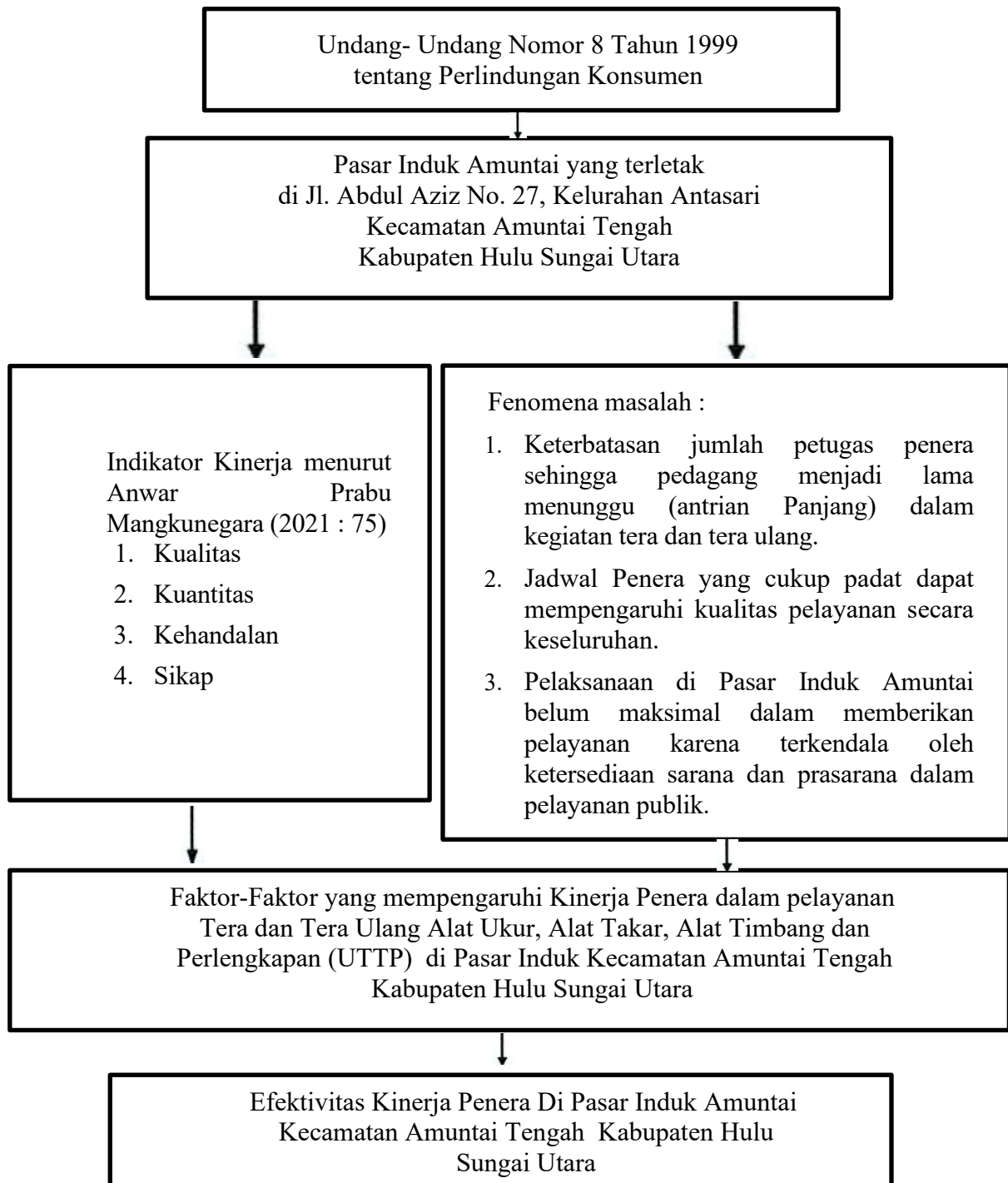
kepatuhan terhadap prosedur. Apabila kinerja penera berjalan dengan optimal, maka kegiatan pelayanan tera dan tera ulang UTTP akan terlaksana secara efektif.

Efektivitas pelayanan tera dan tera ulang UTTP ditunjukkan oleh tercapainya tujuan kegiatan, seperti meningkatnya jumlah alat ukur yang ditera, kemudahan pelayanan bagi pedagang, serta meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Efektivitas pelayanan ini sangat dipengaruhi oleh kinerja penera sebagai pelaksana utama kegiatan tersebut.

Selanjutnya, efektivitas pelayanan tera dan tera ulang UTTP memiliki hubungan erat dengan upaya perlindungan konsumen. Alat ukur yang telah ditera dan tera ulang secara berkala akan memiliki tingkat akurasi yang tinggi, sehingga dapat mencegah terjadinya kecurangan dalam transaksi perdagangan dan melindungi konsumen dari kerugian.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini bisa dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Di Kabupaten Hulu Sungai Utara, kegiatan tera dan tera ulang UTTP dilaksanakan oleh instansi yang membidangi perdagangan. Salah satu lokasi yang menjadi pusat aktivitas perdagangan adalah Pasar Induk Amuntai yang terletak di Jl. Abdul Aziz No. 27, Kelurahan Antasari Kecamatan Amuntai Tengah. Pasar ini merupakan pusat perdagangan yang ramai dan menjadi tempat bertemunya penjual dan pembeli dari berbagai wilayah, sehingga penggunaan alat ukur, alat takar, dan alat timbang sangat dominan dalam setiap transaksi. Dengan hal tersebut diatas peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut karena sesuai dengan permasalahan yang peneliti ambil dan juga lokasi tersebut memiliki semua aspek pendukung agar penelitian dapat berjalan dengan baik.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Menurut menurut Sugiyono (2024) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci.

C. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi deskriptif survei menurut Suharsimi Arikuntu (2019: 151) “Studi deskriptif survey yaitu

mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai faktor-faktor yang merupakan pendukung kemudian menganalisis faktor-faktor tersebut. Jadi yang menjadi obyek permasalahan dalam penelitian adalah berkenaan dengan penelitian.

D. Data dan Sumber Data

1. Data

a. Data Primer

Karsadi (2022:77) mengatakan bahwa data primer adalah merupakan data utama yang diperoleh dan berasal dari informan.

Data primer pada penelitian ini adalah informan yang sudah dipilih, pemilihan informan tersebut dinilai dari wawasan dan pengetahuannya terhadap permasalahan-permasalahan pada tempat penelitian.

b. Data Sekunder

Karsadi (2022:77) mengatakan data sekunder yaitu data yang diperoleh sumber kedua atau sumber dari hasil penelitian atau pengumpulan data dari orang lain lembaga tertentu.

Data Sekunder adalah data penunjang atau pelengkap yang meliputi:gambaran umum lokasi penelitian yang berhubungan dengan pelaksanaan tera/tera ulang Alat Ukur, Takar Timbang dan Perlengkapannya oleh Unit Metrologi Legal Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

2. Sumber Data

Sumber data dipilih secara *Purposive Sampling* (bertujuan). *Purposive Sampling* (bertujuan) adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi yang diteliti.

Menurut Karsadi (2022:73) Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti, informan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Nama-Nama Informan Dari Dinas

No	N a m a	Jabatan	Ket.
1			1 Orang
2			1 Orang
3			1 Orang
4			1 Orang
5			1 Orang
6			1 Orang
Total			6 Orang

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Tabel 3.2
Nama-Nama Informan Dari Pedagang

No	N a m a	Dagang	Ket.
1	Misda	Sembako	1 Orang
2	Jamaah	Ikan Basah	1 Orang
3	Haji Ulah	Sembako	1 Orang
4	Fathiah	Ikan Kering	1 Orang
5	Nor Aisyah	Sembako	1 Orang
Total			5 Orang

Sumber: Diolah peneliti, 2026

E. Desain Operasional Penelitian

Desain operasional penelitian merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu diukur. Dengan melihat desain operasional suatu penelitian, maka seseorang peneliti akan dapat mengetahui yang akan diteliti.

Setelah penelitian menjadi jelas barulah desain operasional penelitian dikembangkan. Hal tersebut dilakukan untuk mempertajam serta melengkapi hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Adapun yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2021:75) yaitu:

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Hasil kerja yang baik dan pekerjaan yang sesuai yang ditugaskan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas pekerjaan merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan

- kecepatan dalam menyelesaikan tugas.
- 3) **Kehandalan**
Kehandalan adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dalam hal kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya sangat mempengaruhi kemampuan dalam melaksanakan tugasnya.
 - 4) **Sikap**
Sikap terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan. Sikap merupakan reaksi atau respon dari seseorang terhadap objek, sikap seseorang baik terhadap suatu objek maka berakibat baik terhadap tindakannya.

Tabel 3.3
Desain Operasional Penelitian

Variabel	Ruang Lingkup Variabel	Indikator
kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2021:75)	1. . Kualitas Kerja.	a. Kualitas Hasil kerja b. Sesuai dengan tugas
	2. Kuantitas Kerja	a. Akurasi waktu b. Kecepatan kerja c. Jumlah pekerja
	3. Kehandalan.	a. Keakuratan pekerjaan b. Keahlian c. Memiliki standar pelayanan yang jelas
	4. Sikap.	a. Kesadaran b. Kewajiban

H. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang relevan dengan tujuan penelitian, maka digunakan pengumpulan data sebagai berikut

1. Wawancara/Interview

Menurut Harbani Pasolong (2020:137) wawancara digunakan sebagai pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti, dan juga apabila peneliti

ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasar dari pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi

2. Obsevasi

Menurut Harbani Pasolong (2020:130), observasi atau pengamatan merupakan (cara) yang pertama kali digunakan dalam penelitian ilmiah. Jadi, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan jika jumlah responden tidak terlalu besar. Observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung tentang segala hal yang berhubungan dengan kinerja penera di Pasar Induk Amuntai Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

3. Dokumen/Dokumentasi

Sugiyono (2022:240) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan.

I. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022:246) Analisis data dalam penelitian

kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1. Kondensasi Data

Kondensasi data adalah proses penyederhanaan data dengan cara menghilangkan atau mengurangi informasi yang tidak penting atau redundan. Metode ini sering digunakan dalam analisis data untuk mempercepat proses analisis, mengurangi kompleksitas, dan memudahkan pemahaman hasil.

2. Penyajian Data

Sugiyono (2022:249) setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data, dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan sebagai dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. kesimpulan diverifikasi selama penelitian berlangsung. Berverifikasi merupakan tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan dengan peninjauan kembali sebagai upaya untuk menetapkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yakni yang merupakan validasinya.

J. Uji Kredibilitas

Menurut Sugiyono (2022:270) Uji kredibilitas data atau dapat kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, trigulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member check*.

1. **Perpanjangan Pengamatan**
 Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk *raport*, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi.
2. **Meningkatkan Ketekunan**
 Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti dapat memberikan deproposol penelitian data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.
3. **Triangulasi**
 Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Triangulasi sumber untuk menguji kredibiltas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian dari tim peneliti lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.
4. **Menggunakan Bahan Referensi**
 Yang dimaksud bahan referensi di sini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara. Data tentang interaksi manusia, atau gambaran suatu keadaan perlu didukung oleh foto-foto. Alat-alat bantu perekam data dalam penelitian kualitatif (kamera,

handycam, alat rekam suara) sangat diperlukan untuk mendukung kredibilitas data yang telah ditemukan oleh peneliti.

5. Mengadakan Membercheck

Membercheck adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *membercheck* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin kredibel/dipercaya. Tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, apabila perbedaannya tajam maka peneliti harus mengubah temuannya dan menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan membercheck adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 1999, Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen.
- Anonim, 1981, Undang-undang Nomor 2 Tahun 1981 Tentang Metrologi Legal.
- Anonim, 2018. *Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 115 Tahun 2018 tentang Unit Metrologi.*
- Anonim, 2024. *Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 24 Tahun 2024 tentang Kegiatan Tera dan Tera Ulang.*
- Admosoeprapto. 2016. *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Gramedia
- Ferawati, et al. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu.
- Handoko. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2017. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi
- Mulyadi. 2020. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasalong, Harbani. 2018. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2018. *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2016. *Management*. Jakarta: Erlangga.
- Saputra, Rizal Dedi. 2017. *Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor*

Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Skripsi. Samarinda:
Universitas Mulawarman.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
Aditama.

Sedarmayanti. 2021. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:
Mandar Maju.

Shalaila. 2019. *Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan*.
Skripsi. Amuntai: STIA Amuntai.

Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (4th ed.).
Alfabeta.