

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Umum**

##### **2.1.1 Beban Kerja**

Permendagri No. 12/2008 (dalam Agripa, 2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

##### **2.1.2 Aspek-aspek Beban Kerja**

Menurut Ambar (dalam Apriani dkk, 2013) aspek-aspek beban kerja adalah :

a. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan

Apakah tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi si karyawan apabila tugas seorang karyawan berbeda dengan kemampuan dan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan. Maka karyawan akan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya tidak akan maksimal.

b. Aspek seseorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut

Apakah orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapat dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar guna menyelesaikan tugas yang dikerjakan dengan dukungan yang baik. Maka hasil pekerjaannya pun akan maksimal.

- c. Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut  
Apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan. Ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan menyebabkan beban kerja tinggi dan karyawan akan mengalami stress kerja.
- d. Aspek keadaan atau kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan  
Apakah tugas yang dibebankan pada karyawan telah dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang semestinya dilakukan oleh karyawan

### **2.1.3 Jenis-jenis Beban Kerja**

Dalam Dewi (2013) mengatakan bahwa setiap pekerjaan apapun jenisnya apakah pekerjaan tersebut otot atau pemikiran, merupakan beban bagi pelakunya. Beban ini dapat berupa beban fisik, beban mental, ataupun beban sosial sesuai dengan jenis pekerjaan si pelaku. Masing-masing orang memiliki kemampuan yang berbeda dalam hubungannya dengan beban kerja. Ada orang yang lebih cocok untuk menanggung beban fisik, tetapi ada orang lain akan lebih cocok melakukan pekerjaan yang lebih banyak pada beban mental atau sosial. Adapun jenis beban kerja sebagai berikut :

#### **a. Beban Kerja Mental**

Kerja mental adalah kondisi kerja dimana informasi yang masih harus diproses didalam otak. Kerja mental meliputi kerja otak dalam pengertian sempit dan pemrosesan informasi. Kerja otak dalam pengertian sempit adalah proses berfikir yang memerlukan kreatifitas, misalnya membuat mesin, membuat rencana produksi, mempelajari file dan menulis laporan. Beban kerja mental yaitu selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi.

## b. Beban Kerja Fisik

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan berbeda dalam hubungannya dengan beban kerja. Ada beberapa macam definisi beban kerja, yang pertama beban kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh tubuh manusia dan berat ringannya beban kerja sangat mempengaruhi konsumsi, yang kedua beban kerja adalah beban yang diterima pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dan memerlukan energy yang dihasilkan dari proses pembakaran.

### 2.1.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (dalam Artadi, 2016) indikator beban kerja meliputi :

#### a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki individu mengenai kondisi pekerjaannya serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

#### c. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### d. Usia

Perbedaan usia seseorang dapat menjadi beban pikiran untuk melakukan pekerjaan tertentu.

## 2.1.5 Macam Metode Keselamatan Kerja

### 2.1.5.1 HAZOP

*The Hazard and Operability Study*, HAZOP adalah untuk meninjau suatu proses atau operasi pada suatu sistem secara sistematis, untuk menentukan apakah proses penyimpangan dapat mendorong kearah kejadian atau kecelakaan yang tidak diinginkan.

*HAZOP* secara sistematis mengidentifikasi setiap kemungkinan penyimpangan dari kondisi operasi yang ditetapkan dari suatu sistem, mencari berbagai faktor penyebab yang memungkinkan timbulnya kondisi abnormal tersebut, serta menentukan konsekuensi yang merugikan sebagai akibat terjadinya penyimpangan dan memberikan rekomendasi atau tindakan yang dapat dilakukan untuk mengurangi dampak dari potensi risiko yang telah berhasil diidentifikasi

### 2.1.5.2 Direct Observasion (Pengamatan Langsung)

*Direct Observasion* atau metode pengamatan langsung adalah metode pengamatan secara langsung yang dilakukan seseorang dengan teratur setiap hari pada seorang pekerja. Metode ini bersifat kualitatif dan digunakan untuk mengukur kondisi eksisting suatu tempat. Metode ini menggunakan daftar isi sebagai pedomannya. Daftar ini bias berupa *checklist* kategori tingkah laku yang diamati. Pada umumnya pembuatan daftar isian ini didasarkan pada data yang diperoleh dari *finding observation* atau penjabaran dari konsep teori yang dipandang sudah mapan. (Hanna Djumhana (1983 : 205))

## 2.1.6 Pengukuran Beban Kerja Mental

### a. Metode Pengukuran Obyektif

Berdasarkan Widyanti, et al (2010), Beban kerja mental dapat diukur dengan pendekatan fisiologis (karena terkuantifikasi dengan dengan kriteria obyektif, maka disebut metode obyektif).

Kelelahan mental pada seorang pekerja terjadi akibat adanya reaksi fungsional dari tubuh dan pusat kesadaran. Pendekatan yang bisa dilakukan antara lain:

1. Pengukuran selang waktu kedipan mata (eye blink rate)

Durasi kedipan mata dapat menunjukkan tingkat beban kerja yang dialami oleh seseorang. Orang yang mengalami kerja berat dan lelah biasanya durasi kedipan matanya akan lama, sedangkan untuk orang yang bekerja ringan (tidak terbebani mental maupun psikisnya), durasi kedipan matanya relatif cepat.

2. Flicker test

Alat ini dapat menunjukkan perbedaan performansi mata manusia, melalui perbedaan nilai flicker dari tiap individu. Perbedaan nilai flicker ini umumnya sangat dipengaruhi oleh berat/ringannya pekerjaan, khususnya yang berhubungan dengan kerja mata.

3. Pengukuran kadar asam saliva

Memasang alat khusus untuk mengetahui beban kerja yang diterima pekerja yang melibatkan mulut, terutama dihasilkan oleh tiga pasang kelenjar liur utama yang terletak diluar rongga mulut.

b. Metode Pengukuran Subyektif

Menurut Widyanti, et al. (2010) metode pengukuran beban kerja secara subyektif merupakan pengukuran beban kerja mental berdasarkan persepsi subyektif responden/pekerja. Berikut ini merupakan beberapa jenis metode pengukuran subjektif:

1. *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX)*
2. *Subjective Workload Assessment Technique (SWAT)*
3. *Modified Cooper Harper Scaling*
4. *Multidescrptor Scale*
5. *Rating Scale Mental Effort (RSME)*

### 2.1.7 NASA-TLX

Metode NASA-TLX (National Aeronautics and Space Administration Task Load Index) dikembangkan oleh Sandra G. Hart dari NASA-Ames Research Center dan Lowell E. Staveland dari San Jose State University pada tahun 1981 (Hancock dan Meshkati, 1988). Metode ini berupa kuesioner yang dikembangkan berdasarkan munculnya kebutuhan pengukuran subjektif yang lebih mudah namun lebih sensitif pada pengukuran beban kerja.

#### 2.1.7.1 Tahapan Pengukuran NASA-TLX

Hancock dan Meshkati dalam Hendrawan dkk (2013) menjelaskan langkah-langkah dalam pengukuran beban kerja mental dengan menggunakan metode NASA-TLX, yaitu:

1. Penjelasan indikator beban mental yang akan diukur

Terdapat 6 indikator yang diukur dalam metode NASA-TLX yaitu kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, *performance*, tingkat usaha, dan tingkat frustrasi. Penjelasan indikator tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Indikator Beban Kerja Mental Metode NASA-TLX

Skala	Rating	Keterangan
Kebutuhan Mental (KM)	Rendah, tinggi	Aktivitas mental dan persepsi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas
Kebutuhan Fisik (KF)	Rendah, tinggi	Aktivitas fisik yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas
Kebutuhan Waktu (KW)	Rendah, tinggi	Waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas
Performansi (P)	Tidak tepat, sempurna	Keseluruhan stress dan atau kepuasan yang berhubungan dengan kompleksitas tugas
Tingkat Usaha (TU)	Rendah, tinggi	Tingkat kesuksesan atau kepuasan maupun tingkat penyelesaian dari tugas yang diberikan
Tingkat Frustrasi (TF)	Rendah, tinggi	Aktivitas mental dan fisik yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas pada level tertentu

## 2. Pembobotan

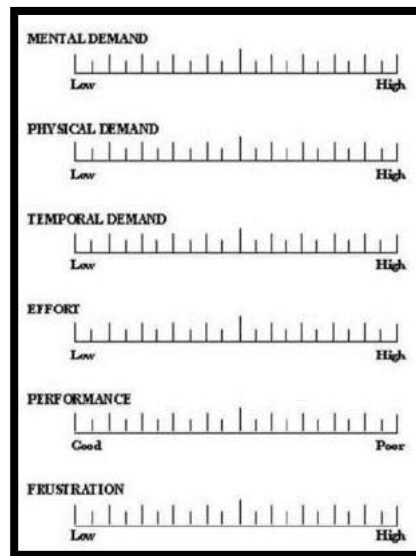
Pada tahap pembobotan responden/pekerja diminta untuk membandingkan dua dimensi yang berbeda dengan metode perbandingan berpasangan. Total perbandingan berpasangan untuk keseluruhan dimensi (6 dimensi) yaitu 15. Jumlah perhitungan untuk masing-masing dimensi inilah yang akan menjadi bobot dimensi (Widyanti dkk, 2010).

	KM	KF	KW	P	TU	TF
KM						
KF						
KW						
P						
TU						
TF						

Gambar 2.1 Pembobotan

## 3. Pemberian rating

Pada bagian ini responden diminta memberi rating terhadap keenam indikator beban mental. Rating yang diberikan adalah subjektif tergantung pada beban mental yang dirasakan oleh responden tersebut. Rating yang diberikan adalah subjektif tergantung pada beban mental yang dirasakan oleh responden tersebut.



Gambar 2.2 Pemberian rating

4. Menghitung Nilai Produk

Diperoleh dengan mengalikan rating dengan bobot faktor untuk masing-masing deskriptor. Dengan demikian dihasilkan 6 nilai produk untuk 6 indikator.

$$\text{Produk} = \text{rating} \times \text{bobot faktor}$$

5. Menghitung Weighted Workload (WWL)

Diperoleh dengan menjumlahkan keenam nilai produk

$$\text{WWL} = \sum \text{produk}$$

6. Menghitung rata-rata WWL

Diperoleh dengan membagi WWL dengan jumlah bobot total

$$\text{Skor} = \frac{\text{WWL}}{15}$$



## 7. Interpretasi Hasil Nilai Skor

Berdasarkan penjelasan Hart dan Staveland (1981) dalam teori Nasa-TLX, skor beban kerja yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 2.2 Interpretasi Skor

Golongan Beban Kerja	Skor
Rendah	0 – 9
Sedang	10 – 29
Agak Tinggi	30 – 49
Tinggi	50 – 79
Sangat Tinggi	80 – 100

2.1.7.2 Kuesioner NASA-TLX

### KUESIONER NASA-TLX

Nama Partisipan :  
 Tanggal Penelitian :  
 Jenis Pekerjaan :

**1. Perbandingan berpasangan dari sub-skala**

Instruksi: Pilihlah salah satu anggota dari setiap pasangan sub-skala yang menjadi sumber paling signifikan terhadap variasi beban kerja mental dari jenis pekerjaan ini!

Penghitungan dari Pilihan Penting

PD	MD		TD	PD		TD	FR	MD	=
TD	MD		OP	PD		TD	EF	PD	=
OP	MD		FR	PD		OP	FR	TD	=
FR	MD		EF	PD		OP	EF	OP	=
EF	MD		TD	OP		EF	FR	FR	=
								EF	=
								SUM	=

**2. Skala Rating**

Instruksi: Berilah penilaian yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing faktor terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan dalam skala 0-100!

	Rating	Bobot	Produk
<b>Mental Demand</b> (Seberapa besar tuntutan mental dalam pelaksanaan tugas?)			
<b>Physical Demand</b> (Seberapa besar tuntutan fisik dalam pelaksanaan tugas?)			
<b>Temporal Demand</b> (Seberapa besar perasaan tergesa-gesa dalam penyelesaian tugas?)			
<b>Own Performance</b> (Seberapa besar kesuksesan Anda dalam menyelesaikan tugas yang telah diperintahkan kepada Anda?)			
<b>Effort</b> (Seberapa besar usaha yang Anda keluarkan agar mencapai tingkatan performa kerja saat ini?)			
<b>Frustration</b> (Seberapa besar rasa tidak aman, terganggu, stres, terluka, dan berkecil hati saat mengerjakan tugas?)			
			Rata-rata Nilai WWL =

Gambar 2.3 Kuesioner NASA-TLX

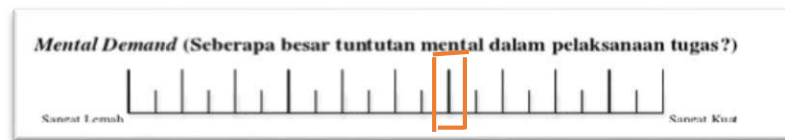
Panduan dalam mengisi Kuesioner diatas sebagai berikut :

1. Responden mengisi data masing-masing sesuai dalam kuesioner
2. Pada bagian no. 1 responden diminta untuk memilih satu dari 15 perbandingan

Contoh : PD    **MD**  
                   **TD**    MD  
                   **OP**    MD

3. Pada bagian no. 2 responden diminta untuk menilai (skala 1-100) dari 6 faktor yang berpengaruh dalam pekerjaan

Contoh : Mental Demand (skor = 60)



### 2.1.8 Tabulasi Silang (*Crosstab*)

Tabulasi silang merupakan metode analisis yang digunakan untuk mentabulasikan beberapa variabel yang berada ke dalam suatu matriks (Haniff & Syahfriharti, 2017). Metode ini digunakan untuk menghitung presentase dan frekuensi dari dua atau lebih variabel dengan cara menyilangkan variabel yang dianggap memiliki hubungan. Adapun tujuan analisis menggunakan tabulasi silang yaitu untuk mengetahui korelasasi antar satu variabel dengan variabel lainnya. Data yang digunakan dalam analisis tabulasi silang adalah data berjenis nominal atau ordinal, sehingga menghasilkan output yang dapat dijelaskan secara deskriptif (Rahmani & Wibawa, 2017)

### 2.1.9 Analisis Penyebab Beban Kerja Mental Menggunakan Diagram Tulang Ikan (*Fishbone Diagram*)

Diagram *Fishbone* dapat dipahami sebagai diagram yang membantu untuk mengidentifikasi, mengeksplorasi dan menggambarkan secara grafik berbentuk tulang ikan yang memberikan penjelasan terkait permasalahan yang sedang diamati. Diagram *Fishbone* digunakan untuk

mengidentifikasi dan mengorganisir sebab-sebab yang muncul dari sebuah efek, terdapat beberapa fungsi dasar dari diagram *fishbone* yaitu mengklasifikasi berbagai sebab potensial dari suatu masalah atau dapat menganalisis inti dari permasalahan dengan detail dalam suatu proses, dan dapat memberikan informasi kepada tim atau individu untuk mendapatkan informasi mana yang lebih baik sebelumnya atau sesudahnya (Cahyani *et al.*, 2019)

Kategori sebab utama mengorganisasikan sebab sedemikian rupa sehingga masuk akal dengan situasi. Kategori-kategori ini ada 3, yaitu kategori 6M yang biasa digunakan pada industri manufaktur, kategori 8P dan kategori 5S yang biasa digunakan pada industry jasa. Pada penelitian ini menggunakan kategori 6M, yaitu Machine (mesin atau teknologi), Method (metode atau proses), Material (raw material atau informasi), Man (tenaga kerja atau pekerjaan fisik), Measurement (pengukuran atau inspeksi), Mother Nature (lingkungan).

#### **2.1.10 Teknik Pengambilan Sampel (Responden)**

Teknik pengambilan sampel dibagi menjadi 2 cara, Probability Sampling dan Non-Probability Sampling.

Probability Sampling (Random Sampling), ada beberapa teknik sebagai berikut :

1. Simple Random Sampling
2. Systematic Random Sampling
3. Stratified Random Sampling
4. Cluster Sampling
5. Multi Stage Sampling

Non-Probability Sampling (Non-Random Sampling), ada beberapa teknik sebagai berikut :

1. Purposive Sampling
2. Accidental Sampling

3. Quota Sampling
4. Snowball Sampling
5. Sampel Jenuh

Pada penelitian ini menggunakan Purposive Sampling teknik sampling yang cukup sering digunakan. Metode ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Kriteria pemilihan sampel terbagi menjadi kriteria inklusi dan eksklusi.

Kriteria inklusi merupakan kriteria sampel yang diinginkan peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Sedangkan kriteria eksklusi merupakan kriteria khusus yang menyebabkan calon responden yang memenuhi kriteria inklusi harus dikeluarkan dari kelompok penelitian. Misalnya, calon responden mengalami penyakit penyerta atau gangguan psikologis yang dapat memengaruhi hasil penelitian.

#### **2.1.11 Analisis Kondisi Eksisting**

Tahapan analisis kondisi eksisting merupakan kegiatan peninjauan sumber data dengan tujuan untuk memperoleh data yang akurat dan relevan. Dalam sebuah organisasi biasanya dilakukan tinjauan terhadap kondisi eksisting yang ada di perusahaan dengan tujuan mendapatkan proses bisnis utama dan pendukung yang berlangsung di perusahaan, mendapatkan informasi lain yang terkait dengan proses bisnis tersebut. Agar dapat menghasilkan informasi perlu dilakukan pengidentifikasian, pengumpulan, pengklasifikasian dan pengontrolan data yang merupakan bagian dari proses Information Life Cycle Management/ILM (*Singleton, Ehat Every IT Auditor Should Know About IT Audits and Data, 2009*). Dalam tahapan ini peninjauan dilakukan utamanya pada kegiatan produksi minyak kayu putih pada PMKP Kupang, Mojokerto. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan survei menggunakan kuesioner.

## 2.2 Landasan Teori

Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini dilaksanakan di PMKP Kupang yang merupakan sebuah pabrik pengolahan minyak kayu putih. Penelitian ini difokuskan pada pekerja proses produksi yang memiliki beban kerja mental berbeda-beda karena banyaknya jam kerja untuk memenuhi target. Maka dari itu penerapan SMK3 ini sangat penting untuk menciptakan suasana yang nyaman dalam suatu pekerjaan. Perlunya dilakukan tindakan untuk menganalisa dan mengidentifikasi beban kerja mental pada pekerja untuk menghindari dari stress karena kerja.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi beban kerja mental adalah NASA-TLX. *National Aeronautics Space Administration Task Loading Index (NASA-TLX)* merupakan suatu metode yang dimulai dari menentukan 6 faktor beban kerja mental bagi pekerja. Dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan metode NASA-TLX dan kondisi eksisting lokasi penelitian. Kemudian akan dilakukan penilaian beban kerja mental sesuai dengan hasil kuesioner yang diisi dan melakukan analisa. Dengan melakukan analisa tersebut, maka penerapan K3 dapat lebih efektif sehingga akan mengurangi atau meminimalkan terjadinya stress kerja baik yang diakibatkan oleh manusia dan juga oleh lingkungan kerja itu sendiri.

## 2.3 Hipotesis Penelitian

Faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bisa memicu pekerja agar bersikap, berperilaku, dan bekerja lebih maksimal lagi demi mencapai tujuan perusahaan. PMKP Kupang adalah sebuah pabrik pengolahan minyak kayu putih. Dalam proses produksinya yang terdapat berbagai departemen, pabrik ini juga memiliki target produksi yang mengharuskan untuk melakukan produksi selama 24 jam. Kondisi tersebut memunculkan

risiko terkait dengan beban kerja mental karyawan yang akhirnya menimbulkan dampak turunnya produktivitas kerja bahkan berakibat stress kerja sehingga secara umum kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H0 : Beban kerja mental tidak berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

H1 : Beban kerja mental berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

No	Sumber	Judul	Hasil
1	Afif Muhammad Zain, 2019	Analisis Beban Kerja Mental Menggunakan Metode NASA-TLX (Studi Kasus CV Tiga Serangkai, Balikpapan, Kalimantan Timur)	Para pekerja memiliki beban kerja mental yang cenderung tinggi dengan nilai rata-rata 57,56
2	A.L. Kakerisa, A. Soleman, Bayu R. A. Prasetyo, 2019	Analisis Beban Mental Kerja Dan Fisik Karyawan Pada Lantai Produksi Dengan Metode NASA-TLX Dan Cardio Vascular Load (Studi Kasus : Pt. Fajar Utama Intermedia Cabang Ambon)	- Para pekerja memiliki beban kerja mental yang sangat tinggi dengan nilai rata-rata 95,52 - Pada %CVL diperlukan perbaikan pada pekerja
3	Ulfa Liani Putri, Naniek Utami Handayani, 2017	Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode NASA TLX Pada Departemen Logistik PT ABC	Terdapat 8 orang dengan beban mental yang tinggi, 12 orang dengan beban mental sedang dan 1 orang dengan beban mental ringan
4	Muhammad Arasyandi, Arfan Bakhtiar, 2016	Analisa Beban Kerja Mental Dengan Metode NASA TLX Pada Operator Kargo	Pada penilaian 6 faktor NASA-TLX faktor yang berpengaruh



		Di Pt. Dharma Bandar Mandala (PT. DBM)	adalah Kebutuhan Mental dan Kebutuhan fisik, namun seluruh operator masih dalam beban kerja mental yang normal. Juga terdapat rekomendasi bagi PT.DBM untuk meringankan beban kerja mental.
5	Wiwin Widiasih, Hilyatun Nuha, 2018	Pengukuran Beban Kerja Mental Karyawan Dengan Kuesioner NASA TLX (Studi Kasus: Universitas ABC)	Hasil beban kerja berdasarkan NASA TLX, tertinggi adalah Kepala Biro Rektorat, dan yang terendah adalah Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Perbaikan.