



80297.pdf  
DOKUMENTASI  
UNIVERSITAS TERBUKA

LAPORAN PENELITIAN

PENGUNAAN TENAGA KERJA YANG OPTIMAL  
DALAM RANGKA AUDIT PENGEMBANGAN MANAJEMEN  
PADA PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

Oleh

DRA HENDRIN HARIATI SAWITRI  
NIP. 131682357

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TERBUKA  
1992

LEMBARAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN  
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

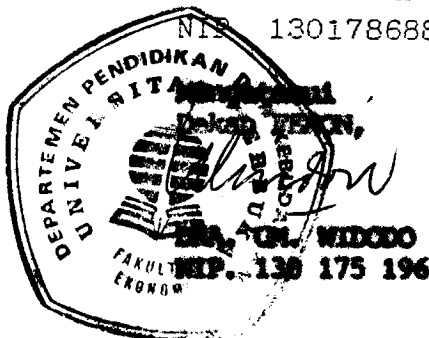
1. a. Judul Penelitian : Penggunaan Tenaga Kerja yang Optimal Dalam Rangka Audit Pengembangan Manajemen Pada Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Terbuka.
- b. Macam Penelitian : Deskriptif Analitik
- c. Kategori Penelitian : IV
- 
2. Peneliti
- a. Nama lengkap : Dra. Hendrin Hariati Sawitri
- b. NIP : 131682357
- c. Jenis kelamin : Perempuan
- d. Pangkat/golongan : Penata Muda Tk. I Gol. III/c
- e. Jabatan : Asisten Ahli
- f. Unit kerja : FEKON
- g. Fakultas : Ekonomi
- 
3. Pembimbing : Prof. Dr. Wan Usman, MA
- 
4. Lokasi Penelitian : Universitas Terbuka
- 
5. Jangka waktu penelitian: tiga ( 3 ) bulan
- 

Jakarta,

Pembimbing

*Wan Usman*

PROF. DR. WAN USMAN  
NIP. 130178688



Diusulkan oleh:

*Hendrin*

DRA. HENDRIN HARIATI S  
NIP. 131682357

Mengetahui  
Dan PUBLIKASIS,

*Nia Djalil*  
Dr. NIA DJALIL  
NIP. 130 346 776

## DAFTAR ISI

BAB I	Pendahuluan .....	1
	1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
	1.2 Masalah Penelitian.....	1
	1.3 Tujuan Penelitian.....	2
	1.4 Manfaat Penelitian.....	2
BAB II	Landasan Teori.....	3
	Teori Yang Mendukung.....	3
BAB III	Metodologi dan Pengumpulan Data.....	6
BAB IV	Pembahasan.....	7
BAB V	Kesimpulan.....	15
	Daftar Kepustakaan.....	17

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1	: Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Bidang Keahlian.....	7
2. Tabel 2	: Jenis Pekerjaan.....	9
3. Tabel 3	: Tugas Pekerjaan.....	10
4. Tabel 4	: Satuan Produk Tugas Pokok.....	11
5. Tabel 5	: Beban Tugas.....	12
6. Tabel 6	: Waktu Tugas Pokok.....	13
7. Tabel 7	: Motivasi Kerja di UT.....	13

UNIVERSITAS TERBUKA

## LAPORAN PENELITIAN

## BAB I

## PENDAHULUAN

## 1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Unit Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat adalah satu unit yang ada di Universitas Terbuka. Tugas pokoknya antara lain: pembuatan proposal, observasi, pengumpulan data, laporan penyusunan penelitian, urusan surat menyurat, urusan kepegawaian, urusan keuangan dan lain-lain.

Di dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Puslitabmas masih dijumpai adanya beberapa tugas yang masih tumpang tindih antara para pelaksana dan tugas yang diberikan. Sehingga hasil dari tugas tersebut kurang memuaskan. Disamping itu ada sebagian karyawan yang menggunakan kesempatan jam kerja secara kurang proporsional. Hal ini akan mengakibatkan produktivitas kurang memenuhi apa yang diharapkan. Pembebanan tugas pada karyawan belum dituangkan didalam struktur organisasi yang dilembagakan, dimana hal ini menyangkut tanggung jawab karyawan. Adanya permasalahan-permasalahan ini maka perlu diadakan analisis agar pelaksanaan tugas bisa mencapai hasil yang memuaskan.

## 1.2 MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar ketimpangan antara latar belakang pendidikan/keahlian karyawan dengan tugas yang diembannya.
2. Seberapa besar waktu dan jumlah karyawan yang dipergunakan dalam penyelesaian tugas.
3. Apakah ada tugas tambahan, bila ada seberapa banyak.
4. Bagaimana persepsi karyawan unit Puslitabmas terhadap tugas-tugas yang ada selama ini.

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Dengan adanya perumusan masalah tersebut di atas maka penelitian ini bertujuan :

1. Secara umum dapat mengukur beban kerja dan jumlah tenaga yang dibutuhkan masing-masing unit.
2. Secara khusus bertujuan untuk :
  - Mendiskripsikan kesesuaian latar belakang pendidikan/ keahlian dengan tugas.
  - Mendiskripsikan lama dan jumlah orang yang dipekerjakan.
  - Mendiskripsikan tugas utama dan tugas tambahan.
  - Mendiskripsikan pembebanan tugas dan hasil yang dicapai di Puslitabmas.

### 1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk kebijaksanaan pengembangan manajemen Universitas Terbuka, khususnya dibidang realokasi karyawan.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB II

## LANDASAN TEORI

## TEORI YANG Mendukung

1. Dalam tahun-tahun belakangan ini telah berhasil dikembangkan suatu pendekatan untuk meningkatkan hasil yaitu Peningkatan Karya Manajemen. Yang telah dipergunakan dalam lebih dari 50 perusahaan di seluruh dunia dengan jumlah pegawai antara 200 sampai 65.000 orang.

Segi-segi yang penting dari Peningkatan Karya Manajemen adalah:

- a. Menjelaskan kepada setiap manajer hasil pokok standar karya yang harus dicapainya dengan sasaran masing-masing unit maupun perusahaan. sambil memastikan sumbangan dan rasa terikat manajer pada soal-soal ini.
- b. Mengadakan persetujuan dengan setiap manajer suatu rencana peningkatan pekerjaan yang dapat memberikan sumbangan yang berarti dan realistis bagi rencana peningkatan masing-masing unit yang bersangkutan maupun perusahaan.
- c. Menciptakan suatu suasana yang memungkinkan dicapainya hasil pokok dan rencana peningkatan yaitu :
  - Suatu struktur organisasi yang memberikan kebebasan dan fleksibilitas yang maksimum kepada para manajer dalam menjalankan operasi.
  - Keterangan mengenai pengawasan manajemen dalam suatu bentuk dengan suatu frekuensi yang memungkinkan dilakukannya self control yang lebih efektif dan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan lebih baik.
  - Suatu pengertian akan semangat kelompok dan tujuan perusahaan.

- d. Mempergunakan suatu pemeriksaan karya yang sistimatis untuk mengukur dan membahas kemajuan dalam usaha untuk mencapai hasil. dan suatu pemeriksaan potensi untuk menemukan orang-orang yang mempunyai potensi untuk maju
- e. Mengembangkan rencana pendidikan dan latihan manajemen untuk membantu masing-masing manajer dalam mengatasi kelemahan. memupuk kekuatan dan rasa tanggung jawab untuk mengembangkan sendiri kesanggupannya.
- f. Memperkuat motivasi yang dimiliki para manajer dengan cara mengadakan seleksi, sistem gaji dan rencana penggantian yang efektif.

Sedangkan keuntungan yang diperoleh dari peningkatan karya manajemen meliputi :

- a. Pemusatan perhatian oleh para manajer dan team pekerja pada tugas yang benar-benar penting dan mempengaruhi keuntungan dan bukan menghamburkan tenaga mereka untuk hal-hal yang walaupun dilaksanakan secara sangat baik namun hanya mempunyai pengaruh yang kecil saja atas hasil keseluruhan dan perkembangan perusahaan.
- b. Pendelegasian yang lebih baik, dengan diterangkannya secara lebih tepat oleh para manajer kepada bawahannya hasil yang harus mereka capai dan dengan diterapkannya pemeriksaan karya sebagai suatu kebiasaan yang tetap untuk memberikan pertanggung jawaban.
- c. Diketahuinya persoalan yang menghalangi tercapainya hasil karya yang baik, dan ditetapkannya rencana peningkatan untuk memecahkan persoalan tersebut.
- d. Meningkatnya secara menyolok semangat dan pengertian akan tujuan perusahaan yang timbul sebagai akibat keterlibatannya para manajer dan pengakuan mereka akan nilai praktis metode ini.
- e. Ditemukannya orang-orang yang berpotensi sehingga dengan demikian dapatlah dibuat rencana-rencana mengenai penggantian manajemen.



2. Strauss dan Sayles dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Personalia" (hal. 258) menyebutkan Audit Manajemen mempunyai tiga tugas, yakni :
  - a. untuk meyakinkan manajemen puncak bahwa kebijaksanaan dijalankan dengan baik.
  - b. mengoptimalkan keefektifan biaya.
  - c. mempersiapkan manajemen puncak, apabila kebijaksanaan berubah.
  
3. Ishikawa dalam bukunya "Pengendalian Mutu Terpadu" (hal. 214) mendefinisikan Audit Manajemen dalam hubungan dengan audit kendali mutu, yakni: memantau (monitoring) seberapa jauh kebijaksanaan manajemen puncak dilaksanakan oleh manajemen madya dan dasar. Dasar filosofinya ialah pada dasarnya manusia itu baik dan percaya bahwa kita semua harus saling bekerja sama untuk mencapai kondisi yang lebih baik bagi kita semua.
  
4. Leslie Rae dalam bukunya "How to Measure Training Effectiveness" (Gower Publishing Company, London 1990) menyinggung juga tentang Audit Pengembangan Manajemen. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang jelas mengenai bidang kerja tertentu yang terdapat dalam organisasi. Konkritnya ingin mengetahui:
  - a. sejauh mana sistem dipraktekkan
  - b. load pekerjaan
  - c. training needs

Audit seperti ini telah pernah dirintis oleh Durham University, Business School.

## BAB III

## METODOLOGI DAN PENGUMPULAN DATA

- a. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah survey dan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Selain itu digunakan pula teknik wawancara dan pengamatan sebagai alat pembanding.

Responden penelitian ini adalah semua pimpinan dan karyawan Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat yang ada di Universitas Terbuka.

- b. Populasi: Karyawan Puslitabmas berjumlah 15 orang dari kuesioner yang disebar dan yang kembali terisi 10 (66%). Sehingga dalam hal ini sample yang digunakan adalah 66% dari populasi.
- c. Tempat di Puslitabmas Universitas Terbuka
- d. Waktu: kuesioner berhasil dikumpulkan dalam waktu 2 minggu

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAE IV

## PEMBAHASAN

Di Unit Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (Fuslitabmas) terkumpul 10 (sepuluh) responden. Dari data-data yang masuk dapat dianalisa pada tabel berikut ini.

Tabel 1  
Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Bid. Keahlian

Umur	Kelamin		Pendidikan					Bidang Keahlian				Total		
	Jumlah	P	W	Jumlah	SMTA	SM	S1	S2	S3	Psikolog	Math		Adm	Ek Pook
26	1	-	1	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	
32	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	
33	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	
35	1	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	
36	1	-	1	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	
45	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
48	1	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	
TT	1	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
TT	1	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
TT	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Total	10	5	4	9	2	1	4	1	1	1	2	3	1	
%	100	50	40	90	20	10	40	20	10	10	20	30	10	

TT = Tidak Tahu

Dari Tabel 1 di atas dapat dianalisa bahwa :

- a) Karyawan yang berada di unit Puslit sebagian besar (60%) berumur diantara 25 - 40 tahun, sedangkan kira-kira 40 % berumur lebih dari 40 tahun.

- b) Dari jumlah responden yang masuk 50% adalah karyawan Pria dan 40% adalah karyawan Wanita.
- c) Karyawan Puslit 40% mempunyai pendidikan S1, 20% mempunyai pendidikan SMTA, sisanya adalah mereka yang mempunyai pendidikan S2 dan S3.
- d) Bidang keahlian di Unit Puslit adalah 30% ahli dalam bidang Administrasi, 20% ahli dalam bidang Matematika sisanya ahli dalam bidang Ekonomi Pendidikan, Psikologi dan Informatika.

Pada kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh staf Puslit dibagi dalam 2 (dua) kelompok yaitu jenis pekerjaan Akademik dan jenis pekerjaan Administrasi.

Pada jenis pekerjaan Akademik yang dikerjakan antara lain yang menyangkut bidang penelitian dan pengabdian masyarakat serta bidang pekerjaan yang berhubungan dengan fakultas.

Pada kegiatan bidang penelitian antara lain adalah pembuatan proposal, observasi, pengumpulan data, analisa data dan laporan penyusunan penelitian.

Kegiatan pengabdian masyarakat meliputi antara lain usulan kegiatan pengabdian masyarakat dan pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat. Sedangkan kegiatan yang berhubungan dengan fakultas meliputi penyediaan bahan belajar seperti modul, naskah audio, naskah video.

Pada jenis pekerjaan Administratif menyangkut pekerjaan menyusun kerja tahunan fakultas, kerjasama dengan instansi lain, pekerjaan yang berhubungan dengan fakultas, melaksanakan urusan surat-menyurat, mengurus penyelenggaraan rapat, urusan perlengkapan, urusan kepegawaian, urusan keuangan dan lain-lain.

Pada penelitian ini data jenis pekerjaan yang diperoleh dari responden dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2  
Jenis Pekerjaan

No.	Akademik			Administrasi			Satuan Produk		
	Jenis	Jml	%	Jenis	Jml	%	Akademik	Jml	Administrasi
1	Membuat Usulan Proyek	7	70	koordin. Prog. Studi baru ruang Inst. lain	-	-	Proposal	5	-
2	Melaks. Penelitian	7	70	Kerjasama dg Inst. lain	1	10	Lap. Penelitian	3	-
3	Pengumpulan Data	7	70	Menyusun Proc. Kerja tanunan	1	10	Lap. Penelitian	3	Ur. Kegiatan
4	Analisa Data	7	70	Data Fakultas	-	-	Lap. Penelitian	3	-
5	Mengerjakan Lap. Pen.	7	70	Urusan Surat	3	30	Lap. Penelitian	3	Surat
6	Menulis Artikel	5	50	Perat. barhub. do fak.	-	-	Naskah	2	-
7	Mengumpulkan Artikel	3	30	Pasat Dinas	-	-	Lap. Penelitian	3	Lap. Kegiatan
8	Menyiapkan Bulletin	4	40	Urusan Perencanaan	2	20	Bulletin	-	Lap. Kegiatan
9	Edit Bulletin	5	50	Urusan Kepegawaian	1	10	Bulletin	-	Ur. Kepegawaian
10	Setting Bulletin	-	-	Urusan Keuangan	3	30	Bulletin	-	Ur. Keuangan
11	Menerbitkan Bulletin	3	30				Bulletin	-	
12	Menyusun Pelat. Penel.	4	40				Lap. Keg. Mas.	2	
13	Menyel. Pelat. Penel.	5	50				Lap. Keg. Mas.	2	
14	Mengump. Props. Penel.	4	40				Proposal	5	
15	Mengaj. Props. Penel.	5	50				Proposal	5	
16	Pantau Pelaks. Penel.	4	40				Penelitian	3	
17	Mengumpulkan Penel.	3	30				Lap. Penelitian	3	
18	Meriview Penel.	5	50				Lap. Penelitian	3	
19	Seminar Ilmiah	2	20				Keg. Seminar	-	
20	Seminar, Lokakarya	7	70				Soal Ujian	2	

### Kegiatan Akademik

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa :

Staf Puslit yang melakukan kegiatan penelitian rata-rata sebanyak 7 orang atau 70% dari jumlah responden sedangkan satuan produk yang diperoleh atau yang berhasil mengerjakan pekerjaan itu hanya  $\pm 35\%$  nya staf Puslit yang menjadi responden atau 40% dari staf akademik di Puslit.

Sedangkan staf Puslit yang mengerjakan pengabdian masyarakat 4 orang atau 40% dari jumlah responden dan yang berhasil mengerjakan pekerjaan itu hanya 20% dari jumlah responden, yang mengerjakan tugas tambahan yang berhubungan dengan fakultas adalah 50% sedang yang berhasil mengerjakan pekerjaan itu sekitar 20%.

Dari keadaan tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa staf Puslit dalam melakukan tugas pekerjaan akademik yang berhasil 50% saja dari seluruh staf, dan bahkan ada pekerjaan yang memang tidak ada yang mengerjakan dan tidak ada satuan produknya seperti urusan setting Bulletin.

Hal ini berarti ada staf yang jumlahnya 50% tidak berhasil mengerjakan pekerjaannya semua. Timbul pertanyaan kemana dan kenapa?, kalau dilihat pada tugas tambahan, staf Puslit yang melakukan tugas tambahan ada 7 orang atau 70%, dan tugas sampingan 1 orang atau 10% sedang hubungan antara kesesuaian pendidikan dan tugas pokok maupun tugas tambahan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3  
Tugas Pekerjaan

No.	Keterangan	100%	75%	50%	25%	0%
1	Kesesuaian tugas pokok dengan pendidikan	0	5	2	2	0
2	Menyenangi tugas pokok	5	2	1	1	0
3	Kesesuaian tugas tambahan dengan pendidikan	3	-	2	1	1
4	Menyenangi tugas tambahan	3	2	1	1	-

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa tugas pokok (TP) yang sesuai dengan pendidikan 75% ada 5 orang, 50% sesuai ada 2 orang dan 25% sesuai ada 2 orang. Sedangkan yang menyenangkan tugas pokok 100% ada 5 orang, 75% senang 2 orang, 50% senang 1 orang dan 25% senang 1 orang. Dari 7 orang yang melakukan tugas tambahan, 3 orang menyenangkan tugas tambahan 100% dan yang menyenangkan tugas tambahan 75% ada 2 orang yang menyenangkan TT 50% dan 25% masing-masing 1 orang.

Apakah responden yang menyenangkan tugas tambahan akan melalaikan tugas pokoknya? Untuk menganalisa hal ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4  
Satuan Produk Tugas Pokok

No.	Satuan Produk	Responden									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Modul					v					
2	Proposal	v	v	v	v	v					
3	Surat		v	v	v	v		v			
4	Naskah					v					v
5	Soal Ujian		v	v							
6	Kaset Audio										
7	Kaset Video										
8	Kit Science										
9	Kartu Katalog										
10	Label Buku							v			
11	Unit Klas. Buku							v			
12	Usul. Kegiatan	v									v
13	Lap. Penelitian	v		v					v		
14	Keg. Peng. Masy.	v							v		
		4	3	4	2	4	0	3	2	0	2



= yang melakukan tugas tambahan

Rata-rata satuan produk karyawan yang mempunyai tugas tambahan yang dapat dihasilkan adalah 3.16 satuan produk. hal ini ternyata cukup tinggi dibandingkan dengan staf yang tidak melakukan tugas tambahan sehingga dapat disimpulkan sementara bahwa staf Puslit yang merangkap tugas tambahan tidak terlalu melalaikan tugas pokok.

Tetapi kalau dilihat dari rata-rata satuan produk yang dapat dihasilkan oleh masing-masing staf, hanya kira-kira 41% saja atau 2.4 satuan produk yang dapat dikerjakan. Untuk melihat beban tugas terlalu berat atau ringan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5  
Beban Tugas

No.	Beban Tugas	Responden	%
1	Terlalu Ringan	1	10
2	Ringan	4	40
3	Sedang	3	30
4	Berat	1	10
5	Terlalu Berat	-	-

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan beban tugasnya terlalu ringan 1 orang, yang menyatakan ringan 4 orang, yang menyatakan sedang 3 orang dan yang menyatakan berat 1 orang.

Kesimpulan sementara bahwa staf Puslit kebanyakan menyatakan tugas pokoknya antara sedang dan ringan. hal ini kalau dihubungkan dengan kesimpulan sementara sebelumnya yaitu masing-masing staf secara rata-rata hanya menghasilkan 2.4 satuan produk. maka beban tugas yang diberikan kepada staf Puslit kurang efisien karena satuan produk yang dihasilkan relatif sedikit dari semua jenis pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya dan tugas tambahan yang dilakukan staf Puslit tidak mengganggu tugas pokoknya.



Sedang untuk melihat waktu penyelesaian tugas dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6  
Waktu Tugas Pokok

Jam / hari			Hari / minggu		
Waktu	Responden	%	Waktu	Responden	%
2	-	-	1	-	-
4	-	-	2	-	-
6	1	10	3	1	10
8	-	-	4	1	10
			5	-	-

Kesimpulan sementara staf Puslit dalam menyelesaikan tugas pokoknya memakan waktu relatif banyak. Dari data yang ada 1 responden menyatakan dalam jam/hari dapat menyelesaikan pekerjaan yaitu dengan 6 jam per hari. Sedang dalam hari per minggu, dari data yang ada, 1 orang responden dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam 3 hari per minggu dan 1 orang responden dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam 4 hari per minggu.

Sedang untuk melihat motivasi kerja di UT dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7  
Motivasi Kerja di UT

No.	Jenis	Responden	%
1	Memenuhi Kebutuhan Keluarga	7	70
2	Hari Depan Aman	2	20
3	Mencari Teman	1	10
4	Mencari Jabatan	1	10
5	Pengembangan Diri	8	80

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja staf Puslit kebanyakan adalah untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan pengembangan diri.

UNIVERSITAS TERBUKA

## KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Karyawan Puslit sebagian besar (60%) berumur antara 25-40 tahun. sedangkan kira-kira 40% berumur lebih dari 40 tahun.
2. Karyawan Puslit pria lebih banyak dari karyawan wanita.
3. Karyawan Puslit 40% mempunyai pendidikan S1. 20% mempunyai pendidikan SMTA. sisanya adalah mereka yang mempunyai pendidikan S2 dan S3.
4. Bidang keahlian di unit Puslit adalah 30% ahli dalam bidang administrasi dan 70% akademik. 20% ahli dalam bidang Matematika sisanya ahli dalam bidang Ekonomi Pendidikan. Psikologi dan Informatika.
5. Karyawan Puslit yang mampu menghasilkan produk berjumlah 50% dari seluruh responden. Dan ada jenis pekerjaan yang berhubungan dengan urusan Bulletin tidak yang mengerjakan dan tidak ada satuan produknya.
6. Masing-masing karyawan Puslit secara rata-rata hanya mampu menghasilkan 2.4 satuan produk dari 14 satuan produk yang ada.
7. Karyawan Puslit sebagian besar (70%) menyatakan pekerjaan berat. sedang dan ringan.
8. Dari 6 dan 7 dapat disimpulkan beban tugas yang diberikan pada karyawan Puslit kurang efisien.
9. Karyawan Puslit dalam menyelesaikan tugas pokoknya memakan waktu relatif banyak. yaitu 6 jam/hari per jenis pekerjaan atau 3-4 hari/minggu per jenis pekerjaan.
10. Karyawan Puslit yang melakukan tugas tambahan sebanyak 7 orang atau 70% dari responden yang masuk.

11. Rata-rata satuan produk yang dapat dihasilkan oleh karyawan yang mempunyai tugas tambahan adalah 3,16.
12. Dari 6 dan 11 dapat disimpulkan bahwa karyawan Puslit yang merangkap melakukan tugas tambahan tidak terlalu melalaikan tugas pokoknya.
13. Tugas tambahan karyawan Puslit antara lain :
  - Membimbing Mahasiswa
  - Membimbing Wirausaha Mandiri
  - Pengelola KEM. LPW-Ut
  - Membuat Soal
  - Tutor KBM
  - Sebagai Driver Dinas luar
  - Melakukan penelitian dengan Balitbang Dikbud
  - Menyusun Perpustakaan Mini
14. Dilihat dari motivasi kerja karyawan Puslit kebanyakan adalah untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan pengembangan diri.
15. Masalah dalam menyelesaikan tugas antara lain :
  - kemampuan kerja kurang
  - perlengkapan kurang
  - ruangan kurang luas
  - tugas dengan unit lain
  - aturan main tidak jelas
  - penjadwalan waktu tidak ditepati.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Humble, W. John, Management By Objectives, Seri Management No. 10, Cetakan Ke 3, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1979
- Sukanto ReksHADIPRODJO, Prof., Dr., M. Com, Pengantar Manajemen, Penerbit Karunika, Jakarta, 1990.

UNIVERSITAS TERBUKA