



**LAPORAN PENELITIAN
AUDIT PENGEMBANGAN MANAJEMEN
UNIT PUSAT KOMPUTER
UNIVERSITAS TERBUKA**

UNIVERSITAS TERBUKA

Oleh
DRS. SAMBAS PRABAWA

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA, MEI 1992

LEMBAR IDENTITAS

1. a. Judul Penelitian: "Audit Pengembangan Manajemen Unit Pusat Komputer Universitas Terbuka"

b. Macam Penelitian : Deskriptif

c. Kategori Penelitian : IV

2. Peneliti

a. Nama lengkap/Nip. : Drs. Sambas Prabawa/131 467 662

b. Jenis kelamin : Pria

c. Pangkat/golongan : Penata Muda Tk.I/IIIb

d. Jabatan : Asisten Ahli

e. Unit Kerja : FKIP Universitas Terbuka

3. Pembimbing Penelitian : Dr. Tisnowati Tamat

4. Lokasi Penelitian : Universitas Terbuka

5. Jangka Waktu Penelitian : Mei 1992 - Juli 1992

6. Biaya yang diperlukan :

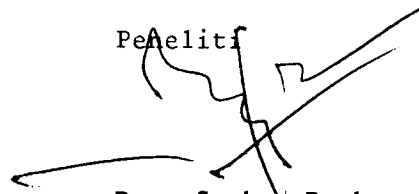
Jakarta, 23 Juli 1992

Pembimbing



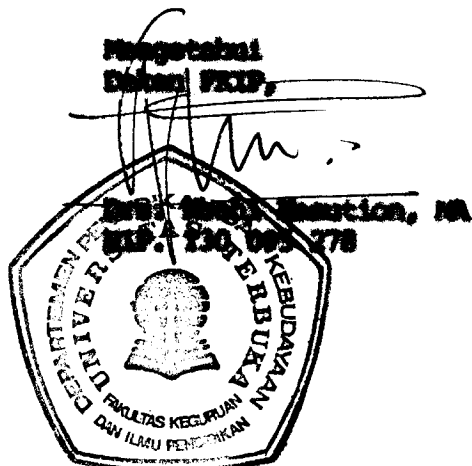
Dr. Tisnowati Tamat
NIP. 130095379

Peneliti



Drs. Sambas Prabawa
NIP. 131467662

Mengotahai
Dekan FKIP,



Mengotahai
Republikas,



Dr. Aria Djallil
NIP. 130 346 776

KATA PENGANTAR

Penelitian tentang "Pemanfaatan Tenaga dalam Rangka Audit Pengembangan Manajemen" ini dilaksanakan atas dasar pembagian tugas yang diberikan oleh Tim Budaya Kerja Universitas Terbuka. Penelitian ini merupakan tugas dari Rektor UT yang telah disetujui oleh Rapat Koordinasi tanggal 20 Februari 1992.

Laporan penelitian ini disusun dalam lima bab, sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh Pusat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Universitas Terbuka.

Terselesaikannya laporan ini tidak lepas dari bantuan semua pihak. Kepada Bapak Prof.Dr. Wan Usman M.A selaku koordinator penelitian Tim Budaya Kerja dan Bapak Drs. Irlan Soelaeman M.Ed. selaku koordinator Pusat Komputer Universitas Terbuka, serta Pembimbing peneliti Ibu Dr. Tisnowati Tamat, peneliti mengucapkan terima kasih.

Laporan penelitian ini tidak lepas dari sejumlah kekurangan. Namun demikian, segala hal yang termuat dalam laporan ini menjadi tanggung jawab peneliti sepenuhnya.

Jakarta, J u l i 1992

Peneliti,

DAFTAR ISI

- BAB I. PENDAHULUAN
- a. Latar Belakang Penelitian
 - b. Masalah Penelitian
 - c. Tujuan Penelitian
 - d. Manfaat Penelitian
- BAB II. LANDASAN TEORI
(Teori yang mendukung)
- BAB III. METODOLOGI DAN PENGUMPULAN DATA
- a. Metodologi dan Teknik Pengumpulan Data
 - b. Populasi dan sampel
 - c. Tempat
 - d. Waktu
- BAB IV. PENGOLAHAN DATA DAN PEMBAHASAN
- BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan Keputusan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/1991, tentang Pemasyarakatan Budaya Kerja di lingkungan aparatur negara, melalui SK.Rektor No.069/PT.45/KEP/1991 telah dibentuk Tim Budaya Kerja dengan tugas menyebarluaskan konsepsi budaya kerja di lingkungan Universitas Terbuka guna peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja.

Langkah yang telah ditempuh Tim Budaya Kerja ini antara lain dengan mengadakan pengamatan di lingkungan kerja masing-masing untuk mendapatkan gambaran tentang hal-hal yang mungkin menjadi hambatan yang menghadang proses pengembangan budaya kerja di unit masing-masing.

Sebagai tindak lanjut dari hasil pengamatan tersebut Tim Budaya Kerja merencanakan beberapa tahapan kegiatan. Sesuai dengan pedoman yang diberikan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, maka prioritas kegiatan akan ditujukan kepada unit kerja yang langsung melayani kebutuhan masyarakat.

B. Masalah Penelitian

Sebagaimana disebutkan dalam statuta UT, jumlah komponen struktur organisasi UT akan menjadi hampir 2 kali lipat jika dibandingkan dengan keadaan Ut pada saat ini. Hal ini akan memberikan dampak yang luas terhadap pengelolaan sumberdaya yang ada.

Sejak UT didirikan (8 tahun yang lalu) sampai sekarang, belum pernah ada pengkajian mengenai efektifitas pengelolaan sumberdaya UT, terutama sumberdaya manusia.

Karena penggunaan sumberdaya manusia secara efektif merupakan tuntutan mutlak dalam sistem manajemen, maka analisis mengenai aspek-aspek yang menyangkut penggunaan sumberdaya manusia secara lebih baik (misalnya realokasi) sangat dibutuhkan.

Dengan latar belakang seperti disebutkan di atas, maka masalah yang ada secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut:
Seberapa besar beban kerja dan jumlah tenaga kerja yang ada di unit Pusat Komputer UT ?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian adalah:

"Mengukur beban kerja dan jumlah tenaga yang dibutuhkan masing-masing unit".

Secara khusus penelitian ini bertujuan mengumpulkan dan menganalisis data tentang:

1. Tugas pokok unit kerja
2. Tugas tambahan unit kerja
3. Volume dan produk kerja
4. Uraian tugas setiap staf yang bekerja dalam suatu unit kerja
5. Uraian tugas tambahan dan pekerjaan sampingan staf di unit Pusat Komputer
6. Tingkat kebutuhan dan motivasi kerja menurut teori Maslow
7. Kemampuan suatu unit kerja dalam menyelesaikan tugasnya, ditinjau dari jumlah tenaga yang ada (kelebihan dan kekurangan tenaga).

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk kebijaksanaan pengembangan manajemen UT, khususnya di bidang realokasi karyawan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Menurut 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.

Sedangkan Ishikawa dalam bukunya "Pengendalian Mutu Terpadu" (hal.214) mendefinisikan Audit Manajemen dalam hubungannya 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 bekerjasama untuk mencapai kondisi yang lebih baik bagi kita semua.

Kemudian 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. sejauhmana sistem dipraktekkan
- b. load pekerjaan
- c. training needs

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

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah survey dengan menggunakan kuesioner (yang dibagi menjadi dua tahap) sebagai instrumennya. Apabila perlu akan digunakan pula teknik wawancara dan pengamatan langsung sebagai alat pembanding.

Responden penelitian adalah semua karyawan UT yang berada di unit Pusat Komputer, yaitu sebanyak 18 orang atau sebagai populasi. Sementara status kepegawaian dari jumlah populasi, meliputi 10 orang tenaga edukatif, tenaga administrasi 8 orang.

Sampel penelitian diambil secara sensus, yaitu sebanyak 16 responden, adapun 2 responden pada waktu dilaksanakan penelitian, sedang berada di luar negeri.

Waktu penelitian dilakukan pada Maret s/d. Juni 1992, tempat pengumpulan data dilaksanakan di Pusat Komputer UT.

BAB IV. PENGOLAHAN DATA DAN PEMBAHASAN

Setelah data ditabulasi dan dikomputasi, berikut dikemukakan analisa dan interpretasi data sebagai hasil temuan penelitian.

1. Umur Responden

Dari hasil kuesioner yang masuk diperoleh informasi distribusi umur responden seperti, terlihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 1
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT UMUR

Kelompok Umur	Frekuensi	Prosentase
25 - 28 tahun	6	37,5
29 - 32 tahun	5	31,3
33 - 36 tahun	5	31,3
T o t a l	16	100

Apabila dilihat tabel 1 di atas, lebih sepertiga 37,5% responden dari unit Pusat Komputer berumur antara 25 - 28 tahun.

Penafsiran, umumnya umur pegawai dari unit ini di bawah 36 tahun, relatif muda dan masih potensial, baik fisik maupun cara berpikir.

2. Jenis Kelamin

Pengelompokkan jenis kelamin, ini dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 2
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	9	56,3
Perempuan	7	43,7
T o t a l	16	100

Penafsiran, berdasarkan tabel di atas ternyata 56,3% pegawai unit Pusat Komputer berjenis kelamin laki-laki, sedang 43,7% berjenis kelamin perempuan. Meskipun demikian, tidak jauh berbeda jumlah antara staf laki-laki dengan perempuan.

3. Jenjang Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang mempunyai pengaruh, terhadap kemampuan kerja seseorang, cara pengembangan diri seseorang maupun dalam mengembangkan lembaga. Seseorang yang berpendidikan sarjana akan berbeda perilakunya apabila dibandingkan dengan seseorang berpendidikan SMTA, hal ini karena berbeda pengetahuan yang dimiliki sehingga mempengaruhi cara kemampuan berpikir. Dengan demikian tanggung jawab dan beban pekerjaan yang diberikan, serta dalam menciptakan sesuatu pekerjaan akan berbeda pula.

Namun untuk lebih jelasnya jenjang pendidikan responden dapat tercermin pada tabel berikut ini.

TABEL 3
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
S M T A	5	31,2
SARMUD	1	6,2
S1	7	43,8
S2	3	18,8
T o t a l	16	100

Penafsiran, berdasarkan tabel 3 di atas, 43,8% umumnya pegawai Pusat Komputer berpendidikan S1.

Disamping jenjang pendidikan, dalam penelitian ini, diperoleh pula informasi tambahan tentang bidang keahlian yang dimiliki pegawai yang dijangar wawancara. Bidang keahlian/bidang studi pegawai pada umumnya sangat bervariasi. Seperti dapat kita lihat pada tabel berikut:

TABEL 4
BIDANG KEAHLIAN RESPONDEN

Bidang Keahlian	Frekuensi	Prosentase
Matematika	6	37,5
Programer	8	50,0
Penyimpanan data	1	6,3
Administrasi	1	6,3
T o t a l	16	100

Penafsiran, pada umumnya 50% bidang keahlian yang ditekuni oleh pegawai Pusat Komputer, adalah sebagai "programer", hal ini sudah sesuai dengan tuntutan kebutuhan unit. Meskipun sudah memenuhi kebutuhan, perlu ditingkat bidang keahlian tersebut agar lebih baik, karena harus seirama dengan perubahan teknologi dan ilmu pengetahuan. Wadah yang paling tepat dan cocok untuk hal tersebut, perlu diperbanyak pelatihan-pelatihan yang sesuai, sehingga dari hasil pelatihan, dapat dipetik sejumlah ilmu pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Karena produktivitas kerja akan meningkat, seirama dengan ilmu yang dimiliki.

Hampir, seluruh responden sebagai pegawai penuh pada unit Pusat Komputer. Walaupun mereka bekerja penuh di Pusat Komputer, tetapi perlu kita ketahui, bahwa setiap pegawai yang bertugas mempunyai satmingkal yang beda.

Untuk mengetahui lebih jelas satmingkal responden, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

TABEL 5
SATMINGKAL RESPONDEN

Satmingkal	Frekuensi	Prosentase
PPMIPD	6	37,5
FMIPA	8	50,0
BAU	1	6,3
PUSAT PENGUJIAN	1	6,3
Total	16	100

Penafsiran, berdasarkan tabel tersebut di atas, 50% pegawai unit Pusat Komputer bersatmingkal di FMIPA, dan 37,5% pegawai bersatmingkal di PPMIPD, sedang sisanya 6,3% di BAU serta di Pusat Pengujian.

4. Masa Tugas Responden

Masa tugas reponden di Pusat Komputer sampai saat penelitian ini dilakukan dapat tercermin pada tabel berikut.

TABEL 6
PROSENTASE LAMANYA RESPONDEN BEKERJA
DI UNIT SEKARANG

T a h u n	Frekuensi	Prosentase
1 tahun	4	25
2 - 3 tahun	2	12,5
4 - 5 tahun	-	-
6 - 7 tahun	9	56,3
7 tahun	1	6,2
T o t a l	16	100

Penafsiran; dari tabel 6 dapat dilihat bahwa 56,3% umumnya responden bekerja antara 6 - 7 tahun. Berdasarkan penafsiran tersebut, bagi pegawai yang bekerja lebih lama di unitnya (ukuran tahun) diharapkan akan lebih baik, dibandingkan pegawai yang baru bekerja, karena pegawai yang sudah lama berbakti kepada UT akan lebih mengetahui dan terampil melaksanakan tugasnya, ia lebih banyak memahami lingkup dan jenis pekerjaan. Sehingga segala permasalahan dapat di atasi dengan cepat. Bukan itu saja, bagi pegawai lama minimal harus dapat mengkontribusikan ilmunya kepada staf yang yunior atau sebagai pembimbing dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Lama bekerja seseorang, dapat diidentikkan dengan kemampuan seorang pegawai, misalnya dalam prestasi kerja, kualitas kerja, produktivitas kerja. Ini akan lebih meningkat dan bukan sebaliknya.

Dari hasil pengumpulan data dapat diketahui pula, kapan responden mulai bekerja di Universitas Terbuka. Hal ini terlihat pada tabel di bawah ini.

TABEL 7
PROSENTASE RESPONDEN MULAI BEKERJA
DI UNIVERSITAS TERBUKA

T a h u n	Frekuensi	Prosentase
1984 - 1985	10	62,4
1986 - 1987	3	18,8
1988 - 1989	-	-
1990 - 1991	3	18,8
T o t a l	16	100

Interpretasi tabel 7, bahwa (10) pegawai Pusat Komputer mulai bekerja pada tahun 1984 - 1985. Sedang pegawai yang lainnya pada tahun yang berbeda.

Disamping informasi pada tabel 5, diperoleh tambahan informasi tentang pegawai yang pernah bekerja di unit lain, sebelum bekerja di unit sekarang. Hal tersebut, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Terdapat, seorang pegawai unit Pusat Komputer, yang sebelumnya bekerja di unit Rumah Tangga, dengan jabatan sebagai staf pelaksana.
- b. Terdapat, seorang pegawai yang sebelumnya bekerja di UPBJJ Purwokerto, dengan jabatan sebagai staf administrasi, lama bertugas pada tempat tersebut 6 bulan.
- c. Diketahui, seorang pegawai yang sebelumnya bekerja di unit Pusat Pengujian, dengan jabatan sebagai staf pemrosesan nilai, lama bertugas pada unit itu 4 tahun 9 bulan.

d. Diperoleh, seorang pegawai yang sebelumnya bekerja sebagai staf akademis, lama bertugas pada tempat tersebut 3 tahun 8 bulan.

Menurut pendapat mereka, meskipun sebagai tenaga pindahan dari unit lain. Semua pekerjaan dapat diatasi dengan mudah, artinya tidak mengalami kendala di unit yang baru, berkat bantuan dari pegawai yang senior.

5. Jenis dan Produk Pekerjaan

Suatu unit dikatakan baik, apabila semua kegiatan lancar dan mulus. Hal ini berarti manajemennya baik: Keberhasilan ini banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: adanya produktivitas kerja tinggi, motivasi kerja tinggi, hubungan antara pimpinan dengan bawahan harmonis (mendukung), pengawasan dilakukan secara terbuka dan komunikatif, dan tanggung jawab.

Hal lain yang dianggap paling penting untuk mencapai keberhasilan adalah adanya pembagian pekerjaan (job description) yang jelas dalam suatu unit kerja.

Adapun jenis dan beban pekerjaan di unit Pusat Komputer dapat dilihat secara rinci pada tabel di bawah ini.

TABEL 8
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS PEKERJAAN

Jenis Pekerjaan	V o l u m e		
	f	Produk jasa komputer/smt	Produk per orang/smt
1. Design system komputerisasi data prosesi	5	750	150 (1) *
2. Menghadiri pertemuan	8	300	38 (1)
3. Merevisi program sesuai dg kebijaksanaan yang berlaku	10	750	75 (1)
4. Memback-up data secara rutin	3	750	250 (2)
5. Membuat rencana anggaran unit	-	-	-
6. Pengarsipan surat masuk/keluar	2	750	375 (2)
7. Pengetikan, penggandaan & pendistribusian surat m/k	2	750	375 (2)
8. Melayani user dalam memasukkan data untuk rakor	3	750	250 (2)
9. Pengurusan data kepegawaian staf komputer	1	750	750 (4)
10. Membuat program komputer untuk aplikasi	11	750	68 (1)
11. Membuat program komputer untuk QC (Quality Control)	10	750	75 (1)
12. Membuat program komputer untuk statistik	8	750	94 (1)
13. Membuat program komputer untuk data penelitian	8	750	94 (2)
14. Membuat program komputer untuk trouble shooting	8	750	94 (1)

Jenis Pekerjaan	V o l u m e		
	f	Produk jasa komputer/smt	Produk per orang/smt
15. Membuat program komputer untuk kasus	10	750	75 (1) *
16. Pengarsipan dan penggandaan manual komputer	-	-	-
17. Memberikan pelatihan	4	750	188 (1)
18. Perawatan dan perbaikan minor peralatan	2	12	6 (1)
19. Pengendalian mutu scannable form UT	-	-	-
20. Mengelola sumber daya manusia di ling. Pusat Komputer	-	-	-
21. Mengelola penggunaan disk, CPU time	1	750	750 (4)
22. Membuat rencana kerja & alokasi beban kerja	1	750	750 (4)
23. Memantau pelaksanaan tugas sehari-hari	2	750	375 (2)
24. Membina hubungan kerja antar unit baik int. maupun eks.	7	750	107 (1)
25. Menangani complain dari user2, pengujian & regis.	1	750	750 (4)
T o t a l	107		

Keterangan: *

No.	Klas Interval	Alternatif	Bobot
1.	< 200	Ringan	(1)
2.	201 - 400	Sedang	(2)
3.	401 - 600	Berat	(3)
4.	> 601	Terlalu berat	(4)

Apabila kita pelajari sikap pegawai terhadap tugasnya dapat kita simpulkan, ada 25 jenis pekerjaan yang dilakukan di unit Pusat Komputer. Dan selanjutnya dari hasil penilaian, bobot 1 (tanda bintang pada tabel) menunjukkan jumlah 12 buah, bobot 2 ada 5 buah, bobot 3 tidak ada, dan bobot 4 ada 4 buah. Kemudian dari analisis, berikutnya diasumsikan, hampir sepertiga bahwa beban kerja pegawai unit Pusat Komputer mengatakan "ringan".

Catatan: Produk per semester diperoleh dari angket.

Berhubung hampir semua responden tidak dapat menjawab, tentang "volume pekerjaan", sehingga peneliti mengalami kesulitan dalam membuat laporan. Meskipun ada yang menjawab, jawabannya mengatakan bahwa masalah volume pekerjaan itu relatif. Karena pekerjaan yang dilakukan diunitnya, tergantung dari permintaan unit lain, seperti UPBJJ yang kapasitas besarnya pekerjaan itu relatif.

Misalnya; hasil UAS kadang-kadang cenderung terlambat diterima dari daerah, sehingga pekerjaan harus diselesaikan dengan terburu-buru, ataupun diselesaikan dengan cara keroyokan. Seperti kita ketahui bersama pekerjaan di unit ini mempunyai fluktuasi yang tinggi.

Responden yang menjawab hanya beberapa orang, dan jawaban mereka, dapat sebagai "ukuran secara umum" bagi setiap responden dalam menentukan volume pekerjaan per semester. Telah dijelaskan bahwa, per semester berarti bahwa setiap semester pekerjaan itu datang dari unit lain, dan pekerjaan ini dapat dikatakan bersifat melayani permintaan. Maka peneliti mengestimasi untuk mengukur volume pekerjaan dengan cara per semester.

Contoh Konkrit:

Seorang responden membuat program komputer sebanyak 5 buah per hari. Inilah sebagai dasar ukuran dalam menentukan volume pekerjaan per orang atau produk per semester. Jadi kalau dihitung adalah (25 hari x 5 x 6 bulan). Begitu pula, beban pekerjaan per orang/semester, dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{\sum \text{orang}}{\text{Produk per satuan}}$$

Penafsiran, berdasarkan tabel 8 nampak jelas begitu banyaknya jenis pekerjaan di bawah payung unit Pusat Komputer Universitas Terbuka, yaitu sebanyak 25 jenis pekerjaan. Tapi tidak semua jenis pekerjaan tersebut, dilakukan oleh semua pegawai. Karena staf sudah mempunyai pembagian tugas masing-masing. Jadi pada saat tertentu saja beban pekerjaan terlampau banyak, tetapi di saat lain tidak banyak pekerjaan.

Pendapat lain, tentang beban pekerjaan dapat tercermin pada tabel di bawah ini.

TABEL 9
PENDAPAT RESPONDEN TENTANG BEBAN KERJA

Alternatif	Frekuensi	Prosentase
1. Ringan	2	12,5
2. Sedang	14	87,5
3. Berat	-	-
4. Terlalu berat	-	-
Total	16	100

Penafsiran, berdasarkan tabel 9 di atas, 14 orang pegawai (87,5%) menyatakan bahwa beban kerja mereka "sedang".

6. Masalah yang menuntut penyelesaian segera dalam pelaksanaan tugas, berdasarkan hasil pengumpulan data dapat terlihat di bawah ini.

TABEL 10
MASALAH YANG MENUNTUT PENYELESAIAN DENGAN SEGERA

Alternatif	Frekuensi
1. Ketenagaan:	
- jumlah kurang	4
- kemampuan kerja kurang	2
- disiplin	3
2. Perlengkapan:	
- kurang	1
3. Ruangan:	
- kurang luas	2
- kotor	6
4. Sistem/prosedur:	
- tidak cocok	2
5. Tugas yg berkaitan dengan unit lain:	
- aturan main tidak jelas	4
- komunikasi tidak cocok	1
- penjadwalan waktu tidak ditepati	2
6. Lain-lain:	
- minimnya training/pelatihan	1
- tugas yang terkadang banyak sehingga untuk meningkatkan pengetahuan mengalami hambatan	1
- minimnya buku2 bhs Ind. & kemampuan bhs Inggris yg sangat kurang	1
N = 16	

Penafsiran, berkaitan tabel 10 komponen yang perlu penyelesaian dengan segera yaitu, angka tertinggi (prioritas) 6 responden mengatakan "ruangan kotor". Kemudian sebagai prioritas kedua, perlunya tambahan tenaga kerja demikian 4 orang responden mengatakan, serta pendapat jumlah responden yang sama, bahwa tugas yang berkaitan dengan unit lain, aturan main tidak jelas.

7. Relevansi tugas pokok dengan pendidikan/keahlian

TABEL 11
TUGAS POKOK RESPONDEN SESUAI DENGAN
PENDIDIKAN/KEAHLIAN

Alternatif	Frekuensi
100%	-
75%	5
50%	3
25%	4
0%	-

Penafsiran, berdasarkan tabel 11, bahwa pegawai unit Pusat Komputer, 5 orang responden, mengatakan pendidikan/keahliannya 75% mendukung tugas pokok pekerjaannya.

8. Tabel berikut menggambarkan:

TABEL 12
MENYENANGI TUGAS POKOK

Alternatif	Frekuensi
100%	6
75%	7
50%	-
25%	-
0%	-

Interpretasi, berdasarkan tabel 12, bahwa pegawai unit Pusat Komputer, 7 dari 13 orang responden, umumnya menyenangi tugas pokok.

9. Dari hasil pengumpulan data, tentang jenis pekerjaan dalam tugas pokok yang paling disukai responden dapat diuraikan berikut ini.
- membuat program, mengatakan 3 orang responden
 - membuat desain system
 - pengarsipan
 - membantu user dalam memecahkan kasus-kasus yang dihadapi dalam pemrosesan data, mengatakan 2 orang responden.
 - mengetik
 - mengarsip surat masuk dan surat keluar
10. Pekerjaan yang paling tidak disukai responden:
- hasil pemrosesan data tidak sesuai dengan yang diharapkan , tetapi kesalahan bukan pada pemrograman melainkan "human error". Contoh: mahasiswa salah menghitamkan scanable form, sehingga datanya tidak muncul.
 - mengkopi buku-buku (karena sulitnya meminjam mesin foto copy)
 - mengurus uang yang berhubungan dengan bagian keuangan, mengatakan 2 orang responden.

11. Dari semua pekerjaan yang telah dilaksanakan responden yang dianggap prestasi terbesar. Ini dapat diuraikan secara rinci di bawah:
 - a. membuat program komputer
 - b. desain system
 - c. menyelesaikan kasus
 - d. dapat memahami pemrosesan data mahasiswa reguler UT, maupun mahasiswa proyek PGSD, sehingga dapat merevisi program dan memberikan saran perbaikan program.

12. Saran-saran untuk memperbaiki pekerjaan:
 - a. selalu terlibat dalam pengelolaan pemrosesan data, dan membaca buku buku acuan atau bertanya kepada teman yang lebih senior, jika menghadapi masalah, mengatakan 2 orang responden
 - b. dibuat aturan main dan komunikasi dengan unit lain secara jelas
 - c. belajar dari pengalaman sehari-hari
 - d. mengikuti training/kursus dengan biaya sendiri.

13. Tugas tambahan responden, dari hasil pengumpulan data dapat diinformasikan sebagai berikut:
 - a. melakukan supervisi terhadap back-up data
 - b. kadangkala memperbaiki terminal atau line komputer di tempat lain yang sedang ada masalah (putus, monitor rusak).
 - c. melayani user dalam pemakaian scanner
 - d. sebagai tutor di KBM UT
 - e. tutorial tertulis
 - f. menelaah dan membuat soal, mengatakan 2 orang responden.

14. Tugas sampingan responden, dapat diuraikan berikut ini:

Variabel ini, tidak ada yang menjawab berarti tidak seorangpun yang mempunyai tugas sampingan.

15. Keterlibatan dalam kepanitiaan, dalam tahun 1991, hasil pengumpulan data dapat diinformasikan berikut ini:

- 80303.pdf
- a. pengolahan ujian STT Telkom, sebagai penanggung jawab buat label, pelaksanaan tugas pada April 1991, mengatakan 2 orang responden.
 - b. Ujian masuk IKIP, sebagai penanggung jawab buat label, pelaksanaan tugas pada April 1991, mengatakan 2 orang responden.
 - c. pendataan Ropeg, sebagai penanggung jawab penerimaan
 - d. perekaman data guru dan pengolahan data guru, sebagai penanggung jawab, dilakukan pada Mei s/d. Desember 1991.
 - e. aplikasi Wisuda I, sebagai ketua.

16. Motivasi yang paling menonjol dalam bekerja setiap responden, dapat diuraikan berikut ini:

TABEL 13
MOTIVASI RESPONDEN DALAM BEKERJA

Alternatif	Frekuensi
1. Mencukupi kebutuhan keluarga	8
2. Hari depan aman	9
3. Mencari teman	8
4. Pengembangan diri	9
5. Mencari kesenangan	8
6. Kepuasan	1
7. Ingin sekolah ke luar negeri	1
8. Jabatan	1

Penafsiran, tabel 13 bahwa motivasi responden dalam bekerja masing-masing 9 adalah, hari depan aman dan pengembangan diri.

Beberapa kesimpulan dapat ditarik dari hasil tabulasi dan analisa data sebagaimana tercermin berikut di bawah ini. Kesimpulan yang diambil mengarah kepada pertanyaan penelitian yang dikemukakan terdahulu. Atas dasar kesimpulan yang ditarik, penulis juga mencoba mengemukakan saran sehubungan dengan masalah yang ada/timbul sebagai hasil kajian penelitian.

Kesimpulan yang dapat diambil antara lain:

1. Dari hasil penelitian ini staf unit Pusat Komputer menganggap beban kerjanya "ringan"
2. Untuk meningkatkan kelancaran kerja, karena unit Pusat Komputer banyak terkait dengan unit lain yang relevan, maka perlu diadakan koordinasi antar unit yang lebih baik. Manfaatnya hal ini adalah jika ada masalah, dengan bantuan unit terkait tersebut dapat segera diselesaikan, terutama untuk masalah yang kompleks, walaupun sampai saat ini semua permasalahan dapat teratasi.
3. Dari hasil penelitian ini perlu diselesaikan segera ruangan kerja yang kotor di Pusat Komputer. Kemudian perlu tambahan tenaga, walaupun dikatakan beban kerja ringan.
4. Setiap pegawai perlu dibina dalam hal peningkatan keahlian, baik segi keterampilan maupun ilmu pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan unit kerja. Ini dapat diwujudkan melalui kursus-kursus, penataran, diskusi dan sebagainya.

Saran yang dapat diangkat antara lain:

1. Perlu adanya koordinasi antar unit seperti, Pusat Pengujian, registrasi, komputer, serta yang terkait. Untuk hal ini perlu direncanakan pertemuan rutin setiap bulan sekali. atau sesuai dengan kebutuhan.

Dari hasil pertemuan, akan dipetik sekumpulan keputusan yang perlu, sedangkan dipihak lain, akan diketahui unit mana yang menjadi penghambat dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Masukan dari unit lain akan lebih bermanfaat sebagai studi pembandingan.

2. Semua jenis pekerjaan yang ada hubungannya dengan unit Pusat Komputer, perlu dijadwalkan yang tepat. Sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan mulus.
3. Masalah kasus mahasiswa, identitasnya harus jelas seperti, NIM, Program Studi, dan sebagainya. Sehingga masalah komplek dapat diselesaikan dengan segera dan tidak rumit, terutama user unit registrasi, mungkin saja kesalahan ini di pihak mahasiswa sendiri. Jadi disini perlu ketelitian dalam memasukkan data mahasiswa.
4. Perlu pengkajian lebih lanjut penelitian ini, terutama dalam hal motivasi kerja, prestasi kerja, sikap dan kebiasaan kerja, jika perlu kualitas kerja, dan sebagainya.

UNIVERSITAS TERBUKA