

LAPORAN PENELITIAN

PENGUNAAN TENAGA KERJA YANG OPTIMAL DALAM RANGKA UDIT PENGEMBANGAN  
MANAJEMEN PADA FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM  
UNIVERSITAS TERBUKA

Oleh:

*Ir. Trimurti Artama*  
NIP. 131124829

UNIVERSITAS TERBUKA



FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM  
UNIVERSITAS TERBUKA  
1992

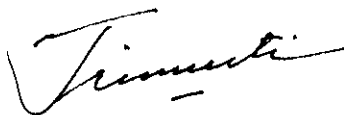
LEMBARAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN  
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

80308.pdf

1. a. Judul Penelitian : Penggunaan Tenaga Kerja yang Optimal dalam Rangka Audit Pengembangan Manajemen pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Terbuka
  - b. Macam Penelitian : Deskriptif Analitik
  - c. Kategori Penelitian : IV
- 
2. Peneliti
    - a. Nama lengkap : Ir. Trimurti Artama
    - b. NIP : 131124829
    - c. Jenis Kelamin : Perempuan
    - d. Pangkat/golongan : Penata / III/c
    - e. Jabatan : Lektor Muda
    - f. Unit kerja : FMIPA
    - g. Fakultas : MIPA
- 
3. Pembimbing : Prof. Dr. Wan Usman, M.A
- 
4. Lokasi Penelitian : Universitas Terbuka
- 
5. Jangka waktu penelitian : 3 (tiga) bulan
- 

Jakarta, Mei 1992

Diusulkan oleh:

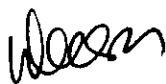


Ir. Trimurti Artama  
NIP. 131124829

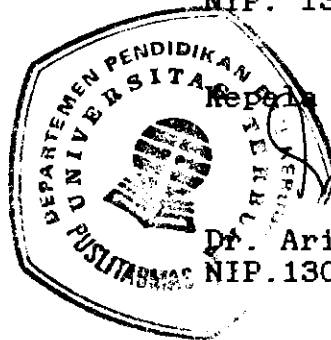


Dr. Datin Moerwani, M.Sc  
NIP. 130017606

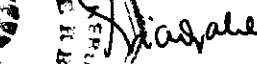
Pembimbing



Prof. Dr. Wan Usman  
NIP. 130178688



Revisi Puslitabmas



Dr. Aria Djalil  
NIP. 130364776

## DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Identitas dan Pengesahan .....	i
Daftar Isi .....	ii
BAB I      Pendahuluan .....	1
Latar Belakang Penelitian .....	1
Masalah Penelitian .....	1
Tujuan Penelitian .....	2
Manfaat Penelitian .....	2
BAB II     Landasan Teori .....	3
BAB III    Metodologi dan Pengumpulan Data .....	7
BAB IV     Pengolahan Data .....	8
BAB V      Kesimpulan dan Saran .....	19
Kesimpulan .....	19
Saran .....	20
Daftar Pustaka .....	21

## LATAR BELAKANG PENELITIAN

Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam adalah salah satu fakultas dari keempat fakultas yang ada di Universitas Terbuka. Tugas pokoknya antara lain: mengembangkan modul, mengembangkan soal, mengembangkan bahan pengajaran media non cetak, melaksanakan proses alih kredit dan lain-lain.

Di dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam masih dijumpai adanya beberapa tugas yang masih tumpang tindih antara para pelaksana dan tugas yang diberikan. Sehingga hasil dari tugas tersebut kurang memuaskan. Di samping itu ada sebagian karyawan yang menggunakan kesempatan jam kerja secara kurang proporsional. Hal ini akan mengakibatkan produktivitas kurang memenuhi apa yang diharapkan. Pembauran tugas pada karyawan belum dituangkan di dalam 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.

## MASALAH PENELITIAN

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

1. Seberapa besar ketimpangan antara latar belakang pendidikan/ keahlian karyawan dengan tugas yang diembannya.

- 80308.pdf
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 Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam terhadap tugas-tugas yang ada selama ini.

#### TUJUAN PENELITIAN

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

1. Mendeskripsikan kesesuaian latar belakang pendidikan/keahlian dengan tugas.
2. Mendeskripsikan lama dan jumlah orang yang dipekerjakan
3. Mendeskripsikan tugas utama dan tugas tambahan
4. Mendeskripsikan pembebanan tugas dan hasil yang dicapai di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam.

#### MANFAAT PENELITIAN

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

## 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 sistematis untuk mengukur dan membahas kemajuan dalam usaha untuk mencapai hasil, dan suatu pemerisaan 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. Diketuainya 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)<sup>80308.pdf</sup>  
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.

**UNIVERSITAS TERBUKA**

## 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 karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Terbuka yang ada.
- b. Populasi: Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam berjumlah 20 orang dari kuesioner yang disebarakan yang kembali data terisi 15 (75%). Sehingga dalam hal ini sample yang digunakan adalah 75% dari populasi.
- c. Tempat di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Terbuka.
- d. Waktu: kuesioner berhasil dikumpulkan dalam waktu 2 minggu.

## PENGOLAHAN DATA

Dari kuesioner yang terkumpul dapat diproses dan dibuat tabel menjadi 14 tabel dimana setiap tabel terdapat keterangan sebagai berikut:

Tabel 1. *Jumlah Karyawan Menurut Golongan Umur*

Umur	Jumlah (orang)	%
26 - 30	6	40,0
31 - 35	5	33,3
36 - 40	2	13,3
41 - 45	1	6,7
46 - 50	0	0
51 - 55	1	6,7
56 - 60	0	—
Jumlah	15	100

Tabel 2. *Jumlah Karyawan Ukuran Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
Laki-laki	8	53
Perempuan	7	47
Jumlah	15	100

1. Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Terbuka menurut golongan umurnya adalah sebagai berikut: umur 26-30 tahun = 40,0%, umur 31-35 tahun = 33,3%; umur 36-40 tahun = 13,3%, umur 41-45 tahun = 6,7%, umur 51-55 tahun = 6,7% dapat dilihat pada tabel 1.
2. Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Terbuka menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan hampir sebanding. Laki-laki = 53% dan perempuan = 47%.

Tabel 3. Jumlah Karyawan Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	%
SMTA	1	6,7
SARMUD	0	0
STRATA 1	10	66,6
STRATA 2	4	26,7
STRATA 3	0	0
Jumlah	15	100

Tabel 4. Jumlah Karyawan Menurut Bidang Keahlian

Keahlian	Jumlah (orang)	%
Stater	1	6,7
Matematika	0	13,3
Lain-lain	10	80,0
Jumlah	15	100

3. Menurut tingkat pendidikannya, maka karyawan mayoritas sarjana  $S_1 = 66,6\%$  ;  $S_2 = 26,7\%$  dan SMTA = 6,7%
4. Menurut bidang keahliannya terbagi dalam  $\pm 20\%$  Statistik Terapan dan Matematik, bidang yang lain 80% lebih mendominasi terutama bidang keahlian Biologi, karena rencana FMIPA-UT akan membuka Program Studi  $S_1$  Biologi.

Tabel 5. *Jumlah Karyawan Menurut Masa Kerja dan Pernah Tidaknya di Unit Lain*

Masa kerja (tahun)	pernah di unit lain		Tdk pernah di unit lain	
	Jumlah orang	%	Jumlah orang	%
0 - 3	1	6,7	9	60,0
3,1 - 6	0	0	1	6,7
6,1 →	2	13,3	2	13,3
Jumlah	3	20,0	12	80,0

5. Menurut lamanya masa kerja dan pernah tidaknya seorang karyawan di unit lain maka dapat dibedakan sebagai berikut: Karyawan FMIPA-UT terdiri dari: 20% pernah di unit lain, sedang 80% tidak pernah di unit lain. Untuk masa kerja yang pernah di unit lain sebagai berikut: 0-3 tahun = 6,7% dan 6.1 ke atas = 13,3%. Sedang yang tidak pernah di unit lain tetapi dalam masa kerja: 0-3 tahun = 60%, 3,1 - 6 tahun = 6,7% dan 6,1 ke atas = 13,3% dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 6. Satuan Produk Barang dengan yang mengerjakan

Produk	Jumlah (orang)	% dari keseluruhan
Modul	9	60,0
Proposal	13	86,6
Surat	13	86,6
Naskah	13	86,6
Soal ujian	11	73,3
Kaset audio	3	20,0
Kaset video	2	13,3

6. Karyawan FMIPA-UT ditinjau dari satuan produk barang yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Modul = 60,0% ; Proposal = 86,6% ; Surat = 86,6% ; Naskah = 86,6% ; Soal ujian = 73,3% ; Kaset audio = 20,0% dan Kaset video = 13,3%

Tabel 7. Waktu Penyelesaian Tugas Pokok

Waktu	Jam/hari		Hari/minggu		
	Orang	%	Waktu	Orang	%
1	0	0	1	0	0
2	0	0	2	1	6,7
3	3	20,0	3	2	13,3
4	0	0	4	6	40,0
5	4	26,7	5	2	13,3
6	2	13,3	6	3	20,0
7	0	0	-	1	6,7
8	0	0			
9	0	0			
10	2	13,3			
--	4	26,7			

7. Moment lamanya penyelesaian tugas karyawan dapat dibagi dalam jam/hari sebagai berikut: 3 jam/hari = 20,0% ; 4 jam/hari = 26,7% ; 6 jam/hari = 13,3% ; 10 jam/hari = 13,3% dan yang tidak mengisi/menjawab = 26,7%.

Sedangkan dalam hari/minggu sebagai berikut:

- 2 hari/minggu = 6,7% ; 3 hari/minggu = 13,3% ; 4 hari/minggu = 40,0% ; 5 hari/minggu = 13,3% , 6 hari/minggu = 20,0% dan yang tidak mengisi/menjawab = 6,7% ; dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 8. *Persepsi Karyawan tentang beban tugas pokok*

Beban	Jumlah (orang)	%
Terlalu ringan	0	0
Ringan	5	33,3
Cukup/sedang	9	60,0
Berat	1	6,7
Terlalu berat	0	0
Jumlah	15	100

8. Dilihat dari persepsi karyawan tentang beban tugas pokok adalah sebagai berikut: ringan = 33,3% ; cukup/sedang = 60,0%, dan berat = 6,7% dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 9. *Kesesuaian Tugas Pokok dengan Pendidikan dan Tingkat Kesenangan terhadap Tugas Pokok*

Tingkat %	Kesesuaian tugas pokok		Senang terhadap tugas pokok	
	Jumlah orang	%	Jumlah orang	%
100	3	20	7	46,6
75	6	40	6	40,0
50	3	20	1	6,7
25	3	20	1	6,7
0	0	0	0	0
-	-	-	-	-
Jumlah	15	100	15	100

9. Dilihat dari kesesuaian tugas pokok dan latar belakang pendidikannya sebagai berikut: 30% menyatakan 100% sesuai, 40% menyatakan 75% sesuai, 20% menyatakan 50% sesuai, dan 20% menyatakan 25% sesuai. Sedangkan dari tingkat kesesuaiannya terhadap tugas pokok sebagai berikut:

46,6% menyatakan 100% senang, 40,0% menyatakan 75% senang, 6,7% menyatakan 50% senang dan 6,7% menyatakan 25% senang. Dapat dilihat pada tabel 9.



Tabel 10. *Kesesuaian tugas tambahan dengan pendidikan dan tingkat kesenangan terhadap tugas tambahan*

Tingkat %	Kesesuaian tugas tambahan		Senang terhadap tugas tambahan	
	Jumlah orang	%	Jumlah orang	%
100	2	13,3	5	33,3
75	5	33,3	2	13,3
50	0	0	3	20,0
25	4	26,7	1	6,7
0	0	0	0	0
-	4	26,7	4	26,7
Jumlah	15	100,0	15	100,0

10. Dilihat dari kesesuaian tugas tambahan dan latar belakang pendidikannya sebagai berikut: 13,3% menyatakan 100% sesuai, 33,3% menyatakan 75% sesuai; 26,7% menyatakan 25% sesuai dan yang tidak mengisi/menjawab = 26,7%. Sedangkan dari tingkat kesenangan terhadap tugas tambahan sebagai berikut: 33,3% menyatakan 100% senang; 13,3% menyatakan 75% senang; 20,0% menyatakan 50% senang; 6,7% menyatakan 25% senang dan yang tidak mengisi = 26,7%. Dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 11. *Karyawan dan Tugas sampingan di luar UT*

Tugas sampingan	Jumlah	%
Ya	2	13,3
Tidak	13	86,7
--	--	--
Jumlah	15	100,0

11. Karyawan FMIPA yang mempunyai tugas sampingan di luar UT = 13,3% dan yang tidak mempunyai tugas sampingan = 86,7%. Dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 12. Keterlibatan karyawan pada kepanitiaan

Kepanitiaan	Jumlah	%
Ya	8	53,3
Tidak	7	46,7
--	--	--
Jumlah	15	100,0

12. Karyawan FMIPA-UT yang terlibat kepanitiaan = 53,3% dan yang tidak terlibat kepanitiaan = 46,7%. Dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 13. Motivasi karyawan bekerja

Motivasi	Jumlah	%
Memenuhi kebutuhan keluarga	9	60,0
Hari depan yang aman	7	46,7
Mencari teman	2	13,3
Mencari jabatan	3	20,0
Pengembangan diri	13	86,6
Lain-lain	1	6,7
Tidak mengisi/menjawab	-	-

13. Motivasi karyawan FMIPA-UT dalam bekerja adalah sebagai berikut: memenuhi kebutuhan keluarga = 60,0%. Pengembangan diri = 86,6%, hari depan yang aman = 46,7%, mencari jabatan = 20,0%, mencari teman = 13,3% dan lain-lain = 6,7%.

Tabel 14. *Jenis Pekerjaan dan yang mengerjakan*

No.	Jenis Pekerjaan	yang mengerjakan	
		jumlah/orang	%
1.	Menghubungi penulis soal	7	47,0
2.	Mengembangkan soal/membuat soal	13	86,6
3.	Finalisasi modul	10	66,6
4.	Menelaah soal	13	86,6
5.	Merakit soal	12	80,0
6.	Finalisasi soal	10	66,6
7.	Item analisis soal	14	93,3
8.	Penentuan grade	4	26,7
9.	Memeriksa ujian uraian	6	40,0
10.	Menghubungi penulis modul	6	40,0
11.	Mengedit modul	13	86,6
12.	Menjawab surat/pertanyaan mahasiswa	14	93,3
13.	Menulis naskah	12	80,0
14.	Membawaskan naskah	2	13,3
15.	Penelitian mandiri	12	80,0
16.	Penelitian luar	9	60,0
17.	Pembimbing Akademik Mahasiswa	14	93,3
18.	Membuat daftar peserta UKT	2	13,3
19.	Menetapkan yudisium	1	6,7
20.	Melayani kepentingan mahasiswa	9	10,0
21.	Lain-lain	2	13,3
22.	Mengkoordinasi kerjasama dengan instansi lain dalam rangka mengembangkan program studi baru	1	6,7
23.	Mengadakan kerjasama dengan instansi lain.	1	6,7

No.	Jenis Pekerjaan	yang mengerjakan Jumlah/orang	%
24.	Menyusun program kerja tahunan fakultas	1	6,7
25.	Menghimpun, mengolah dan menganalisa data/informasi yang berhubungan dengan fakultas	2	13,3
26.	Melaksanakan urusan surat menyurat, pengetikan dan penggandaan, ekpedisi dan kearsipan fakultas	4	26,7
27.	Menghimpun, menelaah dan menyebarluaskan peraturan perundangan yang berhubungan dengan kegiatan fakultas	1	6,7
28.	Melaksanakan urusan perlengkapan di lingkungan fakultas	2	13,3
29.	Memperiapkan/melaksanakan urusan kepegawaian yang meliputi penyusunan formasi, pengadaan usul mutasi, pembinaan dan kesejahteraan pegawai di lingkungan fakultas	1	6,7
30.	Melaksanakan urusan keuangan yang meliputi penyusunan anggaran pelaksanaan anggaran dan memonitor pelaksanaan anggaran di lingkungan fakultas	1	6,7

14. Jenis pekerjaan yang melibatkan banyak karyawan adalah:

- Item analisis soal = 93,3% ; menjawab surat = 93,3% dan Pembimbing Akademik mahasiswa = 93,3%.
- Mengembangkan soal/membuat soal = 86,6%, menelaah soal = 86,6%, mengedit modul = 86,6%, merakit soal = 80,0%, menulis naskah = 80,0%, penelitian mandiri = 80,0%.

- Finalisasi modul = 66,6% finalisasi soal = 66,6%.  
Penelitian lain = 60,0%; melayani kepentingan mahasiswa = 60,0%; menghubungi penulis soal 47,0%, menghubungi penulis modul = 40,0%.
- Jenis pekerjaan yang lainnya ditangani oleh beberapa orang tertentu saja, hal ini perlu penambahan karyawan pada bagian yang masih kurang tersebut, agar distribusi pekerjaan rata dan pekerjaan dapat lancar. Dapat dilihat pada tabel 14.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB V

## KESIMPULAN DAN SARAN

## A. KESIMPULAN

- Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa karyawan FMIPA-UT sebagian besar berusia 26-35 tahun yang terdiri dari: 26-30 tahun = 40,0% ; 31-35 tahun = 33,3% dan sebagian besar laki-laki dan berpendidikan sarjana ( $S_1$ ). Sebagian besar jenis pekerjaannya adalah edukatif dalam arti luas yaitu menjalankan tutorial tertulis dan tatap muka juga bimbingan akademik dan lain-lain dan menyatakan tugas pokoknya sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu: 20% menyatakan 100% sesuai dan 40% menyatakan 75% sesuai (tabel 9).
- Jumlah karyawan menurut bidang keahliannya. FMIPA-UT, banyak mempunyai karyawan dengan keahlian lain-lain/di sini sarjana Biologi lebih dominan, mungkin karena rencana FMIPA-UT akan membuka Program Studi  $S_1$  Biologi (tabel 4).
- Apabila dilihat dari lamanya jam kerja/hari adalah sebagai berikut: yang bekerja 6 jam/hari = 13,3% dan yang bekerja 10 jam/hari 46,7%. Berarti kurang lebih 53,3% karyawan FMIPA-UT belum menggunakan jam kerja penuh UT (tabel 7). Bila dilihat dari hasil kerjanya maka hanya 13,3% saja yang bekerja sesuai ketentuan UT yaitu 5 hari per minggu (tabel 7). Jadi sebagian besar karyawan FMIPA-UT mempunyai beban tugas yang cukup. Dan hanya sebagian kecil saja yang mempunyai beban tugas berat.
- Tugas tambahan di FMIPA-UT masih heterogen jenis

pekerjaannya, dan sebagian besar menyangkut kerjasama UT dengan instansi-

instansi lainnya seperti Pos dan Giro, Sekolah Teknologi Telekomunikasi (STT) di Bandung

## B. SARAN

Untuk mengisi jam kerja yang tidak penuh sebaiknya diberi tambahan beban tugas pokok sebagai berikut: Misalnya: membuat naskah radio, naskah audio dan naskah video. Jadi FMIPA-UT diharapkan punya stock/bank naskah-naskah tersebut.

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR PUSTAKA

Humble, W. John. Management By Objectives, Seri Manajemen Nomor 10, Cetakan ke-3 Penerbit Erlangga, 1979.79.

Sukanto Rekschadiprodjo, Prof. Dr. M. Corn Pengantar Manajemen. Penerbit Karunika, Jakarta, 1990.

UNIVERSITAS TERBUKA