

METODOLOGI WORKING HOURS DEVELOPMENT PADA SISTEM INFORMASI DOSEN (E-LECTURER) DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN

Indra Gamayanto¹, Florentina Esti Nilawati², Suharnawi³

^{1,2,3}Jurusan Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Dian Nuswantoro

Jalan Nakula 1 No 5-7, Semarang, 50131, (024) 3517261

E-mail : indra.gamayanto@dsn.dinus.ac.id¹, florentina.esti@dsn.dinus.ac.id², suharnawi@dsn.dinus.ac.id³

Abstrak

Dengan berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean [MEA], maka sudah seharusnya Negara Indonesia mengubah paradigma dalam bekerja terutama membuat waktu menjadi seefisien dan seefektif mungkin untuk dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan. Universitas, sebagai contoh, adalah merupakan salah satu pilar dari kekuatan sebuah Negara untuk menghasilkan sumber daya manusia, dimana dosen sebagai barisan depan dalam Universitas, memiliki kewajiban-kewajiban yang oleh tata tertib dan peraturan sudah ditetapkan dan kemudian melaksanakan tugasnya dengan penuh integritas. Dalam penelitian ini, akan mengembangkan metodologi Working Hours Development yang merupakan salah satu metode untuk dapat memberikan kepada dosen waktu yang sangat efektif dan efisien sehingga dosen dapat menghasilkan dan memberikan kontribusi yang positif, baik itu terhadap Universitas, Mahasiswa, Masyarakat dan dirinya sendiri. Penelitian ini menghasilkan metodologi yang akan diterapkan pada sistem informasi dosen (e-lecturer). Metodologi disusun berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Pasal 72 dan menggunakan framework yang berasal dari The University NewCastle, Australia.

Kata kunci : e-lecturer, jam kerja, dosen, universitas, departemen/jurusan.

Abstract

With the enactment of the ASEAN Free Trade Area (AFTA), then it should change the paradigm of Indonesia to work effectively and efficiently to be able to complete a job. Universities, for example, is one of the pillars of power of the nation to produce human resources, where the lecturer as the vanguard in the university, has obligations by the rules and regulations already set and then carry out their duties with integrity. In this research, will develop a methodology of Working Hours Development which is one of the methods to be able to give faculty a very effective and efficient so that lecturers can produce and provide a positive contribution, both to the university, students, society and himself. This research resulted in the methodology to be applied to the faculty information system (e-lecturer). The methodology is based on the Law of the Republic of Indonesia No.14 of 2005 on Teachers and Lecturers, Article 72 and using a framework derived from The University NewCastle, Australia.

Keywords: e-lecturer, working hours, lecturer, university, department / faculty.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan Teknologi Informasi di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan/atau Globalisasi ini berkembang dengan sangat cepat, sehingga hal ini membutuhkan waktu yang efisien untuk menyelesaikan dan mencapai sesuatu. Hal ini berlaku juga di

pendidikan tinggi atau universitas sebagai institusi yang mempunyai peran vital dalam mendidik suatu generasi dalam sebuah bangsa. Dalam hal ini, dosen yang berada di barisan depan dari universitas, memiliki kewajiban-kewajiban yang oleh tata tertib dan peraturan sudah ditetapkan dan kemudian melaksanakan tugasnya

dengan penuh integritas. Hal ini mendasari adanya kebutuhan terhadap suatu sistem terintegrasi untuk dosen, sebuah sistem informasi untuk dosen (e-lecturer) yang dapat memaksimalkan efisiensi dan efektivitas dari kinerja dosen. “Efisiensi Waktu” itu adalah kunci untuk mencapai target-target yang telah ditentukan, dan waktu tidak dapat diulang, waktu berjalan terus. Oleh sebab itu, dengan waktu yang singkat ini, maka dosen hendaknya dapat memanfaatkan waktu yang ada dengan memberikan kontribusi positif untuk Universitas, Mahasiswa, Masyarakat dan juga kepada masyarakat. Waktu menurut Cambridge Dictionary dapat didefinisikan sebagai keberadaan yang diukur dalam menit, hari, tahun, yang keseluruhannya saling berkaitan dan dalam satu kesatuan [1]. Dan berikutnya, arti dari efisien adalah bekerja secara cepat dan efektif dengan cara yang terorganisir [2], dan Efektif adalah keberhasilan mencapai hasil yang diharapkan [3].

Jika melihat ketiga definisi ini, maka ketiga hal tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, ketiganya saling berhubungan, dan saling menopang satu sama lain, terutama efisien dan efektif. Banyak pekerjaan dilakukan dengan banyak waktu yang terbuang, sebagai contoh: duduk berjam-jam tanpa melakukan apapun (Kecuali jam istirahat); melakukan pekerjaan hanya sebagai sebuah kewajiban tanpa kontribusi positif; melakukan kegiatan-kegiatan lainnya yang tidak memiliki makna kehidupan sama sekali, dan masih banyak contoh yang dapat dikemukakan di sini. Jika Senin sampai Jumat, membuang saja 1 jam, maka jika 5 hari, 5 jam waktu akan terbuang, sedangkan 5 jam dapat digunakan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang lebih positif. Penelitian ini akan merancang metodologi Working Hours Development yang

akan diterapkan dalam sistem informasi dosen (e-lecturer). Metodologi ini memiliki 2 hal penting di dalamnya, yaitu :

1. Memanfaatkan waktu dengan menghasilkan kontribusi positif dan menguntungkan bagi Universitas; Mahasiswa; Masyarakat dan diri sendiri.
2. Menghasilkan kebebasan, kenyamanan dalam bekerja dan suasana serta kondisi yang sangat kondusif.

Dalam metodologi Working Hours Development ini diharuskan untuk memilih tipe jam kerja yang efektif dan efisien sehingga dapat bekerja dengan tingkat kenyamanan yang tertinggi [7][8][9]. Dengan framework yang dirancang ini dapat juga digunakan dalam organisasi/perusahaan, tergantung pada budaya, sistem yang terdapat di dalamnya untuk memberi kontribusi positif kepada lingkungan [10][11][12]. Undang-Undang No.14 tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Pasal 72 mengatakan bahwa :

- (1) Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukant tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.
- (2) Beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. METODE

2.1 Cara Pandang Tentang Jam Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, cara pandang atau paradigma adalah: (1) daftar semua bentuk dari sebuah kata yang memperlihatkan konjugasi dan deklinasi kata tersebut; (2) model dalam teori ilmu pengetahuan; (3) kerangka berpikir [4]. Definisi menurut Stephen R. Covey, mengenai paradigma adalah cara melihat dunia, bukan berkaitan dengan pengertian visual dari tindakan melihat, melainkan berkaitan dengan persepsi, mengerti, menafsirkan [5]. Dari sini maka dapat ditarik kesimpulan mengenai paradigma tentang jam kerja, yaitu: Bahwa jam kerja merupakan sebuah tindakan, sebuah sikap terhadap tanggung jawab sehari-hari, dimana seseorang memberikan seluruh waktunya untuk memberikan kontribusi positif dalam kehidupan. Pengertian ini sangat dalam karena jam kerja yang sudah ditetapkan oleh Universitas/Organisasi/Perusahaan/Instansi merupakan salah satu kewajiban yang harus dilakukan dengan penuh agar tercipta disiplin diri yang tinggi dan terutama keteladanan terhadap orang lain. [13][14][15].



(b)



(c)

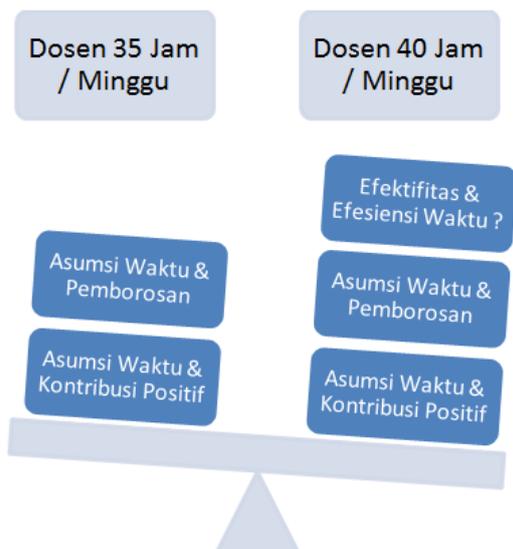
Gambar 1. Performance Expectations Framework – Leadership; Individual Goals; Capability Matrix [6]

Gambar 1, menghadirkan 3 framework yang digunakan di The University NewCastle, Australia [6], dimana di dalamnya terdapat 3 hal penting yaitu Individual Goals; Kepemimpinan; dan Capability Matrix, ketiga-tiganya saling terkoneksi satu sama lain dan berguna untuk membangun sebuah sistem yang mampu untuk mengembangkan Universitas menjadi semakin baik dan menunjang untuk menghadapi Globalisasi, dari ketiga framework ini, maka penelitian ini mengembangkan dan menciptakan “Working Hours Development Methodology Version 1.0” khusus untuk dosen, khususnya di Indonesia untuk dapat bekerja dan menghasilkan kontribusi positif.

2.2. Sebuah Paradigma Baru Tentang Jam Kerja – “The Choice”



(a)



Gambar 2. Sistem Jam Kerja Per Minggu

Dalam Gambar 2 terlihat bahwa terdapat 2 sistem, yaitu bekerja dengan 35 jam/minggu dan 40 jam/minggu. Jika dilihat masing-masing memiliki 1 jam untuk istirahat dan tidak bekerja selama 7 hari, tetapi 4-5 hari, jadi sistem ini adalah 35 jam/4 hari atau 35 jam/5 hari. Dan di sini kita dapat melihat lebih dalam 35 jam dipotong dengan istirahat 1 jam/hari menjadikannya hanya efektif sekitar 30-31 jam. Dalam model 40 jam / minggu, yang efektif adalah 35-36 jam. Dan jika istirahat lebih dari 1 jam, maka jam efektif akan berkurang lagi.

Keuntungan dari 2 sistem tersebut adalah sebagai berikut :

- Jam kerja dengan waktu yang stabil
- Dapat memonitoring apakah seseorang hadir atau tidak dengan tepat waktu
- Segala sesuatunya menjadi teratur, statis dan rapih dengan mengikuti waktu yang sudah ditentukan

Kerugian 2 sistem tersebut adalah :

- Absen pada jam masuk dan kemudian meninggalkan tempat kerja dan kemudian kembali lagi untuk absen pulang

- Tidak melakukan apapun dalam waktu senggang dan/atau sehabis mengajar
- Membuang waktu dengan istirahat melebihi dari 1 jam

2.3 Framework “Working Hours Development Methodology”

Dalam “Working Hours Development Methodology” ini, dianalisis bahwa ke 2 sistem yang ada yaitu 35 Hours dan 40 Hours akan dapat menjadi efektif dan efisien, jika pada waktu sesudah mengajar dipakai untuk menghasilkan sesuatu dan/atau berkontribusi dalam sebuah tindakan positif yang berguna untuk menghasilkan hal-hal positif untuk Universitas dan dosen itu sendiri, dan tentunya juga mahasiswa. [18][19] [20].

Pada bagian ini, ada 3 pilihan, yang harus dipilih oleh seorang dosen dan kemudian akan diterapkan setiap tahun, yang artinya: 1 dosen 1 sistem dan berlaku selama 2 tahun. Pada tahun yang ke 3, dosen dapat memilih kembali sistem apa yang ia ingin ambil. Tentunya di sini perlu diingat, setiap sistem terdapat konsekuensi jika tidak melakukan apa yang sudah dipilih. Di sinilah letak tanggung jawab diberikan, dan di sini juga terdapat sebuah pengembangan diri yang berguna untuk meningkatkan sebuah nilai kehidupan. 4 hal pertama yang akan dilihat oleh Universitas, adalah:

1. Personal Goal: Dosen merancang dan merencanakan selama 4 semester, hal-hal apa saja yang ingin dilakukannya, seperti membuat jurnal, buku, dan lainnya, yang kemudian hasilnya dikumpulkan di badan penelitian kampus, dan/atau lainnya untuk dapat ditindaklanjuti. Di sini fungsi Pengendalian Kualitas harus dilakukan, oleh Kepala QC Kampus.
2. Leaderships Goal: Setiap dosen diberikan tanggung jawab 12 orang

mahasiswa/I untuk diberikan bimbingan selama 1 tahun penuh, bimbingan dapat berupa ilmu pengetahuan, spiritual, dan sebagainya, hal ini berguna untuk membuat sebuah ikatan positif mahasiswa dan dosen sehingga tercipta lingkungan yang kondusif dan kenyamanan

3. Process & Chronology: Pada saat dosen melaksanakan ke 2 poin di atas, dosen memberikan laporan pertanggung jawabannya kepada Kepala QC yang kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui sudah sampai dimana dosen melakukan ke dua hal di atas. Kronologi harus diceritakan secara jujur agar pengukuran yang digunakan dapat adil dan benar.

4. Result Oriented: Kepala QC mengamati, mengawasi dan kemudian menilai apa saja yang sudah dicapai oleh dosen, sehingga hal ini dapat dikontrol dengan baik dan benar.



Gambar 3. Framework 4 Hal Penting & 3 Tipe Jam Kerja Yang Harus Dipilih Oleh Dosen

3 tipe jam kerja yang ditawarkan adalah sebagai berikut:

- Fixed Working Hours
- Freedom Working Hours
- Combination Working Hours [Working Hours Development Methodology]

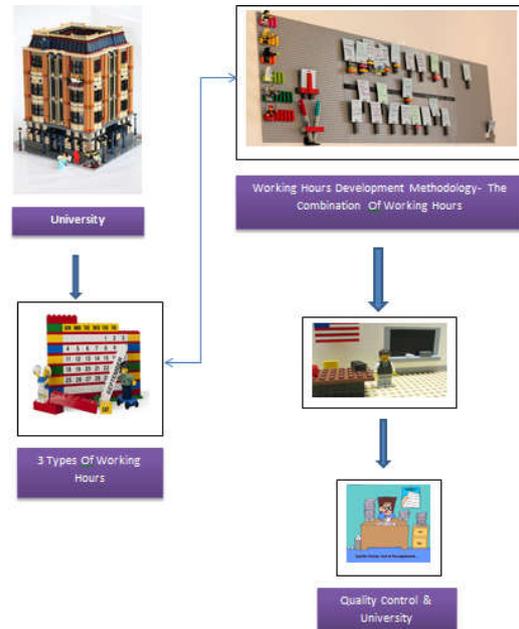
Hal pertama, Fixed Working Hours: yang artinya dosen memilih untuk absen datang dan absen pulang, sesuai dengan apa yang sudah ditentukan, 35 hours dan/atau 40 hours setiap 5 hari.

Hal kedua, freedom working hours: dosen bebas akan datang jam berapa ke

kampus, asalkan dapat memenuhi 35 hours dan/atau 40 hours setiap 5 hari.

Jika salah satu dari 2 poin di atas yang dipilih, hal ini tidak mengurangi standarisasi 4 hal tersebut yang harus dicapai, dimana ke 4 hal tersebut tetap harus dilakukan untuk pencapaian hasil yang berkualitas tinggi. Sebelum masuk kepada poin ketiga, perlu kita perhatikan, bahwa hal-hal yang harus dilakukan oleh dosen, adalah sebagai berikut:

1. Mengajar; Penelitian; Pengabdian Masyarakat
2. Membimbing Kerja Praktek & Tugas Akhir
3. Life Mentoring (poin yang hilang, padahal seharusnya ada, karena ini ada sangkut pautnya dengan pendidikan; jadi pendidikan tidak hanya mengisi ilmu pengetahuan tetapi moral-etika seseorang harus dibentuk sejak dini)



Gambar 4. Working Hours Development Methodology- The Choice Of Time

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

Pertama: Universitas

Kedua: Universitas memberikan form untuk diisi oleh dosen untuk memilih 3 working hours yang dirancang

Ketiga: Dosen menentukan working hours dan mengembalikannya pada Pengendalian Kualitas.

Keempat: Setelah dilakukan proses, maka dosen dapat melaksanakannya.

Kelima: Kepala Pengendalian Kualitas mengawasi, mendata, mendokumentasi 4 capaian yang harus dicapai oleh dosen: Personal goals; Leadership goals; Process & chronology; Result oriented.

3. HASIL DAN IMPLEMENTASI

Hal pertama yang harus ditentukan adalah Universitas menentukan terlebih dahulu, tipe waktu kerja seperti apa yang ingin diterapkan, apakah itu Fixed working – Freedom Working Hours – Combination Working Hours. Di sini berfokus pada Combination, tetapi khusus Fixed dan Freedom Working hours dapat diterapkan juga, dengan hasil yang sama, hanya ada sedikit perbedaan di sini.

Di dalam Working Hours Development Methodology ini, terutama combination, dosen harus menentukan terlebih dahulu:

- Personal Goal
- Leadership Goal
- Process & Chronology
- Result Oriented

Jika ke empat hal tersebut tidak ditentukan di awal, maka yang terjadi adalah waktu tidak menjadi efektif dan efisien lagi, bahkan banyak yang terbuang. Dalam Combination ini, dapat mengurangi waktu yang terbuang, dengan memadatkan waktu yang sudah ada dan menyediakan waktu khusus. Form yang digunakan adalah seperti yang ditunjukkan di Gambar 5 berikut.

	Year 1	Year 2	Year 3	Year 4	Time Period
Personal Goal					
Leadership Goal					
Process & Chronology	1.	1.	1.	1.	1.
	2.	2.	2.	2.	2.
	3.	3.	3.	3.	3.
	4.	4.	4.	4.	4.
	5.	5.	5.	5.	5.
Result Oriented					

Gambar 5. Form Pengisian oleh Dosen

Dosen wajib untuk mengisi ini setiap 2 tahun, sebagai contoh:

- **Personal Goal:** Membuat 2 buah jurnal tingkat nasional + 1 Pengabdian masyarakat [Year 1].
- **Leadership Goal:** Membimbing mahasiswa/1 khususnya dalam hal bagaimana mereka menghadapi hidup.
- **Process & Chronology:** Hasil jurnal yang pertama dalam proses, dengan judul, dst. Mahasiswa yang dibimbing dengan nama:..... telah mendapatkan tujuannya.
- **Result Oriented:** Jurnal yang pertama sudah diterima di Universitas....., mahasiswa yang dibimbing dengan nama....telah sungguh-sungguh tahu tujuannya.
- Terdapat catatan penting di sini yang sangat perlu diperhatikan: khususnya jurnal; course guide; buku, pengabdian masyarakat, kepala pengendalian kualitas sungguh-sungguh membantu para dosen untuk dapat mendistribusikan jurnal-jurnal tersebut, buku, course guide dan apakah pengabdian masyarakat tersebut dapat memberikan nilai tambah kepada Universitas, Mahasiswa/I, Masyarakat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

1. Terdapat 3 tipe working hour's yang ada, yaitu Fixed working hours;

freedom working hours dan combination working hours atau dengan yang disebut: working hours development methodology.

2. Sebelum menerapkan working hours development methodology ini, dosen wajib untuk memberikan personal goal; leadership goal; process & chronology; result oriented, agar semua yang direncanakannya dapat diketahui oleh Universitas, dan di bawah pengawasan Pengendalian Kualitas.

3. Penerapan working hours development methodology ini bersifat fleksibel, dimana dosen dapat menentukannya tetapi dengan hari yang berurutan: Senin-Rabu (fixed working hours) dan Kamis & Jumat (freedom working hours).

4.2 Saran

1. Jika diamati, perubahan dalam waktu kerja sangat perlu diperhatikan, karena banyak yang menggunakan waktu luang dengan melakukan hal-hal yang tidak memberikan faedah serta nilai apapun dalam kehidupan kita sendiri dan juga orang lain.

2. Mengubah kebudayaan itu yang terpenting, budaya yang sudah mengakar tetapi jika hal tersebut tidak baik, maka perlu dicabut sampai kepada akarnya, yaitu tentang penyiapan jam kerja.

3. Kesadaran pribadi perlu ditingkatkan karena walaupun memiliki sistem yang secanggih apapun, jika tidak mampu mengubah diri sendiri, maka hal tersebut menjadi sia-sia. Sistem pasti akan berjalan seperti itu, dan hanya perlu dikembangkan, tetapi manusia yang menjadi masalah utama yang harus diperbaiki terlebih dahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/time>, Access Date: 2 January'2016.
- [2] <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/efficient>, Access Date: 2 January'2016.
- [3] <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/effective>, Access Date: 2 January'2016.
- [4] <http://kbbi.web.id/> / paradigma, Access Date: 2 January'2016.
- [5] Stephen R. Covey (1997), *The 7 Habits Of Highly Effective People* (7 Kebiasaan Manusia Yang Sangat Efektif), Binarupa Aksara, Jakarta.
- [6] PERFORMANCE EXPECTATIONS FRAMEWORKS (PEF), <https://www.newcastle.edu.au/current-staff/working-here/performance-and-development/performance-review-and-development-prd/performance-expectations-framework>, Access Date: 3-4 January'2016 (Read; Analyze And Understanding).
- [7] Jayson DeMers (2015), Why The 40-Hour Workweek Is Dying, <http://www.forbes.com/sites/jaysondemers/2015/05/15/why-the-40-hour-workweek-is-dying/#2f55ffb26999>, Access Date: 5 January'2016.
- [8] Richard Eisenberg (2013), It's High Time For The 4-Day Workweek, <http://www.forbes.com/sites/nextavenue/2013/08/30/its-high-time-for-the-4-day-workweek/#536db9274fc2>, Access Date: 5 January'2016.
- [9] Emily Schmitt (2009), How A Flexible Work Schedule Can Help You Strike The Balance, <http://www.forbes.com/2009/03/16/work-life-flextime-leadership-careers-flexible.html>, Access Date: 5 January'2016.
- [10] Dave Lavinsky (2013), Strategic Plan Template: What To Include In

- Yours, <http://www.forbes.com/sites/davelavinsky/2013/10/18/strategic-plan-template-what-to-include/#46c40a17e2f4>, Access Date: 5 January'2016.
- [11] Ann Latham (2015), 9 Reasons You And Your Employees Can't Do 40 Hours Of Work In 40 Hours - And What To Do About It, <http://www.forbes.com/sites/annlatham/2015/10/17/9-reasons-you-and-your-employees-cant-do-40-hours-of-work-in-40-hours-and-what-to-do-about-it/#3540d6bf5af6>, Access Date: 6 January'2016.
- [12] <http://www.thejobcrowd.com/careers/management-consulting/management-consulting-strategy/working-hours>, Access Date: 7 January'2016
- [13] Erin Reid (2015), Why Some Men Pretend to Work 80-Hour Weeks, <https://hbr.org/2015/04/why-some-men-pretend-to-work-80-hour-weeks>, Access Date: 7 January'2016
- [14] Anonymous & Damian McElrath D.H.E (2012), Making the Little Black Book: Inside the Working Manuscript of Twenty-Four Hours a Day, Hazelden; First edition
- [15] Timothy Ferriss (2009), The 4-Hour Workweek: Escape 9-5, Live Anywhere, and Join the New Rich, Harmony; Exp Upd edition
- [16] Full-time equivalent, https://en.wikipedia.org/wiki/Full-time_equivalent, Access Date: 7 January'2016
- [17] How do people work 80-100 hours a week and not get burnt out?, <https://www.quora.com/How-do-people-work-80-100-hours-a-week-and-not-get-burnt-out>, Access Date: 8 January'2016
- [18] How Do People Work 80-100 Hours A Week And Not Get Burnt Out?, <http://www.forbes.com/sites/quora/2014/05/14/how-do-people-work-80-100-hours-a-week-and-not-get-burnt-out/#471b35561c46>, Access Date: 7 January'2016
- [19] Rebecca Greenfield (2015), Go Ahead, Fake Your Way Through the 80-Hour Work Week, <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-05-06/go-ahead-fake-your-way-through-the-80-hour-work-week>, Access Date: 8 January'2016
- [20] KJ DELL'ANTONIA (2015), 80-Hour Work Week? This is How She (or He) Does It, http://parenting.blogs.nytimes.com/2015/05/05/80-hour-work-week-this-is-how-she-or-he-does-it/?_r=0, Access Date: 8 January'2016