

LAPORAN PENELITIAN



KAJIAN LIMA HARI KERJA DI UNIVERSITAS PGRI SEMARANG

Dra. Wiwik KUSDARYANI, M.Pd

(NIDN 0025085901)

Ir. Suwarno Widodo, M.Si.

(NIDN 0627036101)

Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, MP.

(NIDN 0603046501)

Dwi Prastiyo Hadi, S.E, M.Si.

(NIDN 0602048003)

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
2017**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian	: Kajian lima Hari Kerja Di Universitas PGRI Semarang
Ketua Peneliti	
a. Nama Lengkap	: Dra. Wiwik Kusdaryani, M.Pd
b. NIDN	: 0025085901
c. Jabatan Fungsional	: Lektor kepala
d. Program Studi	: Bimbingan dan Konseling
e. Nomor HP	: 0816669951 / 081575005699
f. Alamat surel (e-mail)	: wiwiks@yahoo.com
Anggota Peneliti (1)	
a. Nama Lengkap	: Ir. Suwarno Widodo, M.Si.
b. NIDN	: 0627036101
c. Perguruan Tinggi	: Universitas PGRI Semarang
Anggota Peneliti (2)	
a. Nama Lengkap	: Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, MP
b. NIDN	: 0603046501
c. Perguruan Tinggi	: Universitas PGRI Semarang
Anggota Peneliti (3)	
a. Nama Lengkap	: Dwi Prastiyo Hadi, SE. M.Si
b. NIDN	: 0602048003
c. Perguruan Tinggi	: Universitas PGRI Semarang
Lama Penelitian Keseluruhan	: 5 bulan
Biaya Penelitian	: Rp 25.000.000,- (dua puluh lima Juta Rupiah)

Menyetujui,
Ketua LPPM
Universitas PGRI Semarang

Semarang, 24 November 2017
Ketua Peneliti,

Ir. Suwarno Widodo, M.Si
NIDN. 0627036101

Dra. Wiwik Kusdaryani, M.Pd
NIDN. 0025085901

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang. Secara khusus tujuan penelitian adalah untuk menganalisis keuntungan penerapan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang dan persepsi dosen, karyawan dan mahasiswa pada penerapan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang.

Analisis data dilakukan secara deskriptif analitik, menganalisis keuntungan dan kerugian penerapan 5 hari kerja dilakukan secara kuantitatif, dengan analisis *Benefit Cost* dari data keuangan, kualitatif, dengan analisis SWOT dan menganalisis persepsi dosen, karyawan dan mahasiswa dilakukan dengan wawancara dan menyusun kuesioner. Hasil wawancara dirumuskan menggunakan analisis deskriptif dan Uji *independent sample t test* dengan *software* SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan lima hari kerja untuk dosen tidak akan mengganggu kinerja Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Responden (pegawai) terkait kebijakan 5 hari kerja pada setiap item kuesioner yang berjumlah 20 item rata – rata terbanyak pada pilihan 4, yang berarti kecenderungan setuju terkait kebijakan 5 hari kerja. Hasil analisis dari keyakinan atas (1) kualitas layanan akademik (*service quality*), (2) kualitas perkuliahan (*teaching and learning quality*), serta (3) waktu keterpenuhan pelaksanaan kegiatan pengembangan diri, dengan penuh kesadaran mahasiswa menyetujui kebijakan penerapan lima hari kerja yang akan diterapkan oleh Universitas PGRI Semarang.

Keyword: SWOT, service, learning, teaching

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat ALLAH SWT, karena atas perkenanNYA laporan penelitian kajian lima hari kerja yang dibiayai oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat dapat diselesaikan.

Tujuan dari pembuatan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai pelaksanaan penelitian serta sebagai bentuk pertanggungjawaban Ketua dan anggotapenelitian kepada pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan kegiatan, bahwa penelitian mengenai Kajian Lima Hari Kerja di Universitas PGRI Semarang telah dilaksanakan.

Pelaksanaan penelitian tersebut diuraikan secara jelas pada laporan kegiatan ini, diantaranya: tujuan yang hendak dicapai, sasaran penelitian, serta output dari pelaksanaan penelitian.

Laporan kegiatan ini semoga dapat menjadi bahan evaluasi dalam pelaksanaan penelitian mengenai Kajian Lima Hari Kerja di Universitas PGRI dan menjadi bahan evaluasi untuk masa yang akan datang.

Semarang, November 2017

Tim Pelaksana

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Abstrak	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
Daftar Lampiran	ix
Bab I. Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	2
1.3 Tujuan	2
1.4 Keutamaan Penelitian.....	2
Bab II. Tinjauan Pustaka	4
2.1. Penerapan Lima Hari Kerja.....	4
2.1.1. Keuntungan	6
2.1.2 Kerugian	7
2.1.3 Kecenderungan Umum.....	7
2.2. Penelitian Terdahulu	8
Bab III. Metode Penelitian	11
3.1. Populasi dan Sampel Pelitian.....	11
3.2. Metode Pengumpulan data.....	11
3.3. Analisis Data.....	12
BAB IV Hasil Penelitian & Pembahasan	13
4.1. Analisis keuntungan 5 hari kerja	13
4.1.1 Analisis Finansial	13
4.1.2 Analisis Non Finansial	15
4.1.3 Analisis SWOT	15
4.1.3.1 Analisis secara Umum	15
4.1.3.2 Analisis Spesifik untuk 5 hari kerja	17

4.2	Persepsi Dosen, Karyawan dan Mahasiswa	21
4.2.1	Persepsi Dosen	21
4.2.2	Persepsi Karyawan/ Pegawai	31
4.2.2.1	Uji Independent Sample t-test (Performance).....	33
4.2.2.2	Uji Independent Sample t-test (Engagement)	34
4.2.2.3	Uji Independent Sample t-test (Service Motivation)	36
4.2.2.4	Uji Independent Sample t-test (Work Stress)	38
4.2.3	Persepsi Mahasiswa	40
4.2.3.1	Hipotesis Kerja (H ₀)	40
4.2.3.2	Hipotesis Kerja (H ₁)	41
4.2.4	Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	41
4.2.5	Hasil Uji Beda Dua Sampel Independen (t).....	43
BAB V Kesimpulan & Saran.....		56
5.1.	Kesimpulan.....	56
5.2.	Saran	56
Daftar Pustaka.....		57
Lampiran		60

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Output Penelitian yang Dijanjikan	5
2.1. Perhitungan Upah Lembur Pada Hari Kerja	5
2.2. Prediksi Keuntungan	7
2.3. Kerugian	7
2.4. Penelitian Terdahulu	8
4.1. Tabel Ifas dan Efas	18
4.2. Kombinasi strategi Matriks swot (Kuantitatif).....	18
4.3. Analisis SWOT secara kualitatif	19
4.4. Uji Validitas	31
4.5. Uji Reliabilitas.....	32
4.6. Analisis Deskriptif.....	32
4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kualitas Layanan Akademik	41
4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kualitas Perkuliahan	42
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen keterpenuhan waktu	43
4.10 Independent Samples Test.....	44
4.11 Independent Samples Test.....	45
4.12 Independent Samples Test.....	46
4.13 Independent Samples Test.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1.Roadmap Penelitian.....	9
2.2 Kerangka Pikir.....	10
4.6 Analisis Deskriptif.....	31
4.7 Hasil Analisis di Lingkungan Rektorat	48
4.8 Hasil Angket Dekan.	31
4.9 Model 5 Hari Kerja	52
4.10 Hasil Angket Ketua Perpustakaan.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Dukungan Sarana dan Prasarana Penelitian	61
2. Susunan Organisasi Tim Peneliti dan Pembagian Tugas	62
3. Biodata Ketua dan Anggota	63
4. Justifikasi Anggaran	78
5. Surat Pernyataan Ketua Panitia	79
6. Surat Tugas Penelitian.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sistem hari kerja di Indonesia masih beragam. Namun, umumnya menganut 6 (enam) hari kerja dalam satu pekan dan 5 (lima) hari kerja seminggu. 5 (lima) hari kerja dalam satu pekan memberi sejumlah Manfaat(1) manfaat bagi Universitas PGRI Semarang yaitu penghematan biaya listrik, air serta gaji hari sabtu, mendapatkan dosen yang produktifitasnya meningkat. (2) manfaat bagi dosen karyawan, dan mahasiswa, memiliki waktu lebih banyak diakhir pekan, yang dapat digunakan untuk pengembangan diri.

Penerapan program lima hari kerja jugamemberikan manfaat lain yaitu terhadap dosen dan karyawan Universitas PGRI Semarang yang sebelumnya memiliki 6 hari kerja menyebabkan intensitas bertemu dengan keluarga mereka hanya satu hari . Rendahnya waktu untuk kumpul bersama keluarga dan melakukan refreshing(istirahat dan berekreasi) dapat menimbulkan gangguan pada pekerjaan misalnya meningkatkan tingkat stress dan kesehatan. Sehingga penerapan lima hari kerja mampu memberikan penyegaran dan peningkatan konsentrasi bagi pegawai untuk melakukan rutinitas kerja dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa.

Selain itu, penerapan lima hari kerja ini memberikan dampak langsung pada peningkatan pendapatan disektor pariwisata. Sektor pariwisata dapat ditingkatkan seiring dengan meningkatnya intensitas kunjungan masyarakat khususnya dosen dan karyawan beserta keluarga untuk mengunjungi obeej wisata di luar daerah sebab mereka bisa memanfaatkan waktu libur selama dua hari terhitung sejak hari sabtu. Meningkatnya sektor pariwisata dapat menyebabkan meningkatnya pendapatan asli daerah baik dari parkir kendaraan , pajak tempat wisata maupun pendapatan bagi pedagang yang berjualan disekitar objek wisata.

Kebijakan lima hari kerja oleh Universitas PGRI Semarang ini dirasa mampu mencapai tujuan disatu sisi yaitu dalam meningkatkan efisiensi biaya pengeluaran baik oleh Universitas PGRI Semarangmaupun oleh dosen dan karyawan itu sendiri. Universitas PGRI Semarang dapat menghemat biaya listrik dan air serta dosen, karyawan dan mahasiswa dapat menghemat biaya transportasi dan konsumsi.Permasalahan yang timbul akibat kebijakan 5 hari kerja ini adalah

munculnya persepsi berkurangnya dosen dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Kebijakan 5 hari kerja ini dianggap cukup efisien dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja dosen dan karyawan dibandingkan kebijakan lain. Dengan diberlakukannya 5 hari kerja, diharapkan dosen, karyawan dan mahasiswa mampu meningkatkan konsentrasi dan produktivitas kerja.

1.2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apa keuntungan dan kerugian penerapan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang ?
- 2) Bagaimana persepsi Dosen, karyawan dan mahasiswa Universitas PGRI Semarang Terhadap 5 hari kerja?

1.3. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang. Secara khusus tujuan penelitian adalah untuk :

1. Menganalisis keuntungan penerapan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang
2. Menganalisis persepsi dosen, karyawan dan mahasiswa pada penerapan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang

1.4. Keutamaan Penelitian

Kebijakan lima hari kerja di Universitas PGRI Semarang diharapkan mampu memberikan manfaat, baik secara finansial maupun non finansial. Permasalahan yang timbul akibat kebijakan 5 hari kerja ini adalah munculnya persepsi bahwa akan terjadi penurunan pelayanan kepada mahasiswa. Penerapan 5 hari kerja akan mengakibatkan terjadinya efisiensi anggaran di Universitas PGRI Semarang.

Keluaran yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah penelitian ini menjanjikan untuk menghasilkan output penelitian seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Output Penelitian yang Dijanjikan

No	Output yang dijanjikan	Deskripsi Key Performance Indikator (KPI)
1	Publikasi Ilmiah	a. Publikasi Nasional dengan judul tentatif: Valuasi ekonomi lima hari kerja di Universitas PGRI Semarang b. Desiminasi : melalui partisipasi dalam seminar nasional
2	Model Rekayasa Sosial/ Kebijakan Publik/ Model Pemberdayaan	Model Pengelolaan lima hari kerja di Universitas PGRI Semarang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penerapan Lima Hari Kerja

Jam Kerja, waktu Istirahat kerja, waktu lembur diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan, jam kerja, waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu.

Undang-Undang mengenai Jam Kerja, Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah disebutkan diatas yaitu:

- a. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. Akan tetapi, ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu seperti misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Ada pula pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus dijalankan terus-menerus, termasuk pada hari libur resmi (Pasal 85 ayat 2 UNDANG-UNDANG No.13/2003). Pekerjaan yang terus-menerus ini kemudian diatur dalam Kepmenakertrans No. Kep-233/Men/2003 Tahun

2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus. Dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja ke dalam shift-shift.

Perjanjian Kerja Bersama mengatur mengenai Jam Kerja Ketentuan mengenai pembagian jam kerja, saat ini mengacu pada Undang-Undang No.13/2003. Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pada beberapa perusahaan, waktu kerja dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sebagaimana diatur dalam Pasal 108 ayat 1 Undang-Undang No.13/2003, PP dan PKB mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (biasanya Disnaker).

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004). Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi. Perhitungan Upah Lembur didasarkan upah bulanan dengan cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ upah sebulan. Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 , Rumus perhitungan upah lembur seperti pada Tabel 2.1

Tabel 2.1. Perhitungan Upah Lembur Pada Hari Kerja

Jam Lembur	Rumus	Keterangan
Jam Pertama	$1,5 \times 1/173 \times$ Upah Sebulan	Upah Sebulan adalah 100% Upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
Jam Ke-2 & 3	$2 \times 1/173 \times$ Upah Sebulan	Atau 75% Upah bila Upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan Upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum

Contoh :

Jam kerja Manda adalah 8 jam sehari/40 jam seminggu. Ia harus melakukan kerja lembur selama 2 jam/hari selama 2 hari. Gaji yang didapat Manda adalah Rp. 2.000.000/bulan termasuk gaji pokok dan tunjangan tetap. Berapa upah lembur yang didapat Manda? Manda hanya melakukan kerja lembur total adalah 4 jam. Take home pay Manda berupa Gaji pokok dan tunjangan tetap berarti Upah sebulan = 100% upah Sesuai dengan rumus maka Upah Lembur Manda :

$$4 \text{ jam} \times 1/173 \times \text{Rp. } 2.000.000 = \text{Rp. } 46.243$$

Dalam Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 tahun 2003 sendiri, tidak mengatur mengenai panggilan kerja secara tiba-tiba. Akan tetapi Undang-Undang

No.13/2003 mengatur mengenai waktu kerja lembur pada hari kerja, hari-hari libur mingguan maupun libur resmi. Pertanyaan mengenai kerja lembur pada hari libur mingguan dan libur nasional dapat Anda lihat di “Akhir Pekan dan Perjanjian Kerja Bersama mengatur mengenai panggilan kerja secara tiba-tiba. Karena Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 tahun 2003 tidak mengatur mengenai panggilan kerja secara tiba-tiba. Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama-lah yang mengatur mengenai ketentuan panggilan kerja secara tiba-tiba di hari libur. Syarat dari pemanggilan kerja secara tiba-tiba ini adalah :

1. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
2. Terdapat pekerjaan yang membahayakan keselamatan perusahaan jika tidak cepat diselesaikan.
3. Dalam penyelesaian pekerjaan yang sangat penting bagi perusahaan dan tetap memperhatikan saran-saran Serikat Pekerja.

2.1.1.Keuntungan

Kondisi lima hari kerja sudah banyak di terapkan oleh perusahaan karena memiliki beberapa keuntungan, seperti pada Tabel 2.2:

Tabel 2.2. Prediksi Keuntungan UPGRIS dengan penerapan 5 hari kerja

No	UPGRIS	Dosen	Karyawan	Mahasiswa
1	Efisiensi dan efektifitas Sumber daya yang di miliki oleh UPGRIS	Memiliki waktu untuk pengembangan karier (seminar, workshop dll)	Memiliki waktu untuk pengembangan karier (seminar, workshop dll)	Memiliki waktu untuk pengembangan karier (seminar, workshop dll)
2	Penghematan listrik, air, anggaran untuk penggajian hari sabtu	Penghematan biaya transport	Penghematan biaya transport	Penghematan biaya transport

2.1.2.Kerugian

Kondisi lima hari kerja memiliki kerugian seperti pada Tabel 2.3:

Tabel 2.3. Kerugian penerapan 5 hari kerja

No	UPGRIS	Dosen	Karyawan	Mahasiswa
1	Perlu di buat standar operasional prosedur untuk jam kerja, khususnya jam kerja lembur	pelayanan ke mahasiswa relatif sampai malam	pelayanan ke mahasiswa relatif sampai malam	pelayanan ke mahasiswa relatif sampai malam

2.1.3.Kecenderungan umum

Penerapan lima hari kerja sudah banyak di terapkan oleh Pemkab (ASN), Badan Usaha milik Negara (BUMN) dan pihak swasta yang lain dengan alasan :

- a. Mengefektifkan jam kerja karyawan (dalam hal ini lebih baik memberikan upah lembur dari pada menambah jam kerja untuk hari sabtu)
- b. Humanis
- c. Peningkatak konsentrasi dan produktivitas kerja

2.2. Penelitian Terdahulu

Penerapan lima hari kerja sudah banyak diberlakukan oleh berbagai macam instansi. Hal tersebut dilakukan karena memiliki dampak yang positif. Hasil penelitian terdahulu oleh Akrom, Mardoni (2006), menunjukkan bahwa penerapan lima hari kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Secara lebih lengkap hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.4.

Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu

Peneliti/ thn	Masalah	Hasil
Akrom,Mardoni (2006)	Pengaruh kebijakan 5 (lima) hari kerja terhadap efektivitas pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau	1. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh efektifitas 5 hari kerja (jam kerja, disiplin dan insentif) berpengaruh terhadap produktifitas dan kepuasan kerja yang diharapkan memperhatikan kualitas dan kwanntitas pegawai
Supriatman,Dachrom (2013)	Implementasi kebijakan lima hari kerja untuk meningkatkan produktifitas kerja : studi tentang persepsi kepala dinas dalam kaitanya produktivitas kerja kerja pegawai cabang pendidikan nasional kecamatan kota bandung.	Kebijakan lima hari kerja memberikan sumbangan positif terhadap produktivitas kerja pegawai cabang pendidikan nasional kecamatan kota bandung.

Sumber: Diolah dari berbagai sumber penelitian terdahulu.

Gambar 2.1. Roadmap Penelitian



KERANGKA PIKIR



Gambar 2.2. Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas PGRI Semarang dengan pendekatan mixed methods. Analisis SWOT dilakukan untuk menganalisis keuntungan dan kerugian secara kualitatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan untuk menganalisis keuntungan secara finansial dan persepsi dosen, karyawan serta mahasiswa terhadap penerapan 5 hari kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Dosen
2. Karyawan
3. Mahasiswa
4. Pejabat Struktural

Penentuan sampel yang mewakili populasi terdiri dari :

1. Dosen = 35 orang
2. Karyawan = 35 orang
3. Mahasiswa = 140 orang

Masing-masing sampel terbagi secara proporsional pada 7 Fakultas yang ada di Universitas PGRI, yaitu: FIP, FPMIPATI, FPIPSKR, FPBS, FT, FH dan FE.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Metode pengambilan sampel adalah dengan mengambil secara acak 22 mahasiswa dari setiap fakultas. Perumusan hipotesis dilakukan dengan asumsi bahwa mahasiswa secara sadar dianggap menyetujui kebijakan tersebut apabila mahasiswa memiliki keyakinan positif lebih tinggi bila dibandingkan keyakinan negatif terhadap kualitas layanan akademik, kualitas perkuliahan serta kecukupan waktu pelaksanaan kegiatan pengembangan diri mahasiswa. Selanjutnya, pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS.

3.2. Metode Pengumpulan data

Jenis data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara (1) Wawancara, (2) Observasi. Untuk data sekunder diperoleh

dari dokumen yang berupa Statuta Universitas PGRI Semarang, RIP Universitas PGRI Semarang, Renstra Universitas PGRI Semarang, APBU serta dokumen lain yang mendukung .

3.3. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara deskriptif analitik, berdasarkan pada tujuan penelitian, yaitu :

1. Untuk menganalisis keuntungan dan kerugian penerapan 5 hari kerja dilakukan secara :
 - a. Kuantitatif, dengan analisis *Benefit Cost* dari data keuangan
 - b. Kualitatif, dengan analisis SWOT
2. Untuk menganalisis persepsi dosen, karyawan dan mahasiswa dilakukan dengan wawancara dan menyusun kuesioner. Hasil wawancara dirumuskan menggunakan analisis deskriptif dan Uji *independent sample t test* dengan *software* SPSS.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis keuntungan 5 hari kerja

Analisis keuntungan 5 hari kerja dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif, dengan menghitung secara finansial penghematan karena adanya pengurangan satu hari kerja (sabtu). Analisis kualitatif, dengan melakukan analisis SWOT, berkaitan dengan :

- a. Waktu
- b. *Performance*
- c. Biaya
- d. Sarana prasarana

4.1.1. Analisis Finansial

Analisis kuantitatif dari sisi finansial, penerapan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang dihitung berdasarkan pada beberapa komponen. Komponen tersebut berupa pengeluaran rutin, baik untuk SDM, sarana prasarana maupun energi listrik. Adapun perhitungan penghematan dalam satu tahun secara rinci adalah sebagai berikut :

a. Uang makan 401 orang x 52 x Rp25.000,-	= Rp 521.300.000,-
b. Listrik 52x Rp8.000.000,-	= Rp 416.000.000,-
c. <i>Maintenance</i> Sarpras 20% x Rp 1.650.000.000,-	= Rp 330.000.000,-
d. Lembur/ Piket (60 % karyawan = 42 orang) 52x42 orangx4 jamx Rp15.000,-	=Rp 131.040.000,-
e. BBM 52x 5mobilxRp100.000,-	=Rp 26.000.000,-

JUMLAH	Rp 1.424.000.000,-

Data tersebut diatas didasarkan pada data yang berasal dari bidang keuangan dan hasil wawancara dengan kepala BAUK Universitas PGRI Semarang pada hari senin, 30 Januari 2017.

Asumsi yang digunakan dalam perhitungan penghematan pengeluaran adalah :

- a. Dalam satu tahun ada 52 minggu
- b. Pegawai yang mendapat uang makan berjumlah 401 (tidak termasuk dosen PNS)

- c. Rata-rata pembayaran rekening listrik setiap bulan sebesar Rp200.000.000,-, dengan hari efektif selama sebulan adalah 25 hari
- d. *Maintenance* sarpras terdiri dari gedung dan alat, hari efektif 25 hari dan hari sabtu dalam satu bulan antara 4-5 hari, sehingga diperkirakan 20 % $\{(5/25) \times 100 \%$
- e. Karyawan yang lembur/ piket selama 4 jam/minggu untuk sejumlah 42 orang

Apabila dibandingkan dengan total pengeluaran operasional Universitas, maka ada penghematan sekitar 2 %.

Dilihat dari sisi sarana prasarana, apabila diterapkan **5 hari kerja**, khususnya ruang perkuliahan, perhitungan kapasitas ruangan adalah sebagai berikut :

- 1. Kapasitas ruang kuliah $84 \times 5 \times 12$ sks = 5.040 sks
- 2. Pengambilan mata kuliah 194×22 sks = 4.268 sks

Dengan asumsi :

- 1. Ruang kuliah ada 84
- 2. Setiap ruangan selama 1 hari dapat digunakan untuk 12 sks (7.30-18.00)
- 3. Terdapat 194 kelas untuk 21 prodi
- 4. Rata-rata pengambilan sks per kelas adalah 22 sks

Data tersebut diatas berdasarkan hasil wawancara dengan bidang Akademik, pada hari Rabu, 1 Pebruari 2017. Berdasarkan perhitungan kapasitas ruangan, masih ada *space* ruangan yang tidak digunakan per hari sebanyak 772 sks. Apabila dikonversi menjadi jumlah ruangan:

$$772 : 12 : 5 = 12,8$$

Berarti rata –rata per hari ada 12 ruangan yang tidak digunakan secara maksimal (sekitar 15 %)

Sebagai perbandingan, untuk **6 hari kerja**, kapasitas ruang kuliah ada :

$$84 \times 6 \times 12 = 6.048 \text{ sks}$$

Jumlah *space* yang tidak dimanfaatkan ada 1780 sks. Apabila dikonversi menjadi jumlah ruangan :

$$1780 : 12 : 6 = 24,7$$

Berarti rata –rata per hari ada 24 ruangan yang tidak digunakan secara maksimal (sekitar 29 %)

4.1.2. Analisis Non Finansial

Keuntungan dari penerapan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang secara finansial sekitar 2 %, tetapi keuntungan yang tidak dapat dinilai secara finansial relatif banyak. Keuntungan non finansial ini adalah bahwa 2 hari libur dapat dialokasikan untuk:

1. Berkumpul dan bersilaturahmi bersama keluarga
2. Istirahat, sehingga pada saat masuk kerja di hari senin bisa lebih fokus dan fresh
3. Pengembangan diri dan menyalurkan hobi
4. Kegiatan-kegiatan sosial

4.1.3. Analisis SWOT

4.1.3.1. Analisis secara Umum

1. Dosen

a. Faktor Internal

1). Kekuatan

- a) Rasio dosen mahasiswa memadai
- b) Kompetensi sesuai ketentuan.
- c) Kinerja, dedikasi, loyalitas, motivasi dan semangat kerjatinggi.
- d) Kualifikasi pendidikan S2 dan S3.

2). Kelemahan

- a). Kualifikasi dosen dengan jabatan guru besar kurang
- b). Dosen dengan jabatan lektor kepala cukup
- c). Kemampuan berbahasa asing kurang

b. Faktor Eksternal

1). Peluang

- a). Program percepatan guru besar
- b). Kesempatan untuk melaksanakan tridharma PT besar
- c). Kesempatan meningkatkan kemampuan bahasa asing tinggi

2). Ancaman

- a). Persaingan antar dosen tinggi
- b). Pesatnya perkembangan IPTEKS
- c). Peraturan pemerintah tentang pendidikan tinggi

2. Mahasiswa

a. Faktor Internal

1). Kekuatan

- a). Kuantitas dan kualitas relatif tinggi
- b). Animo tinggi
- c). Prestasi tingkat regional dan nasional baik

2). Kelemahan

- a). Kemampuan berbahasa asing kurang
- b). Kemampuan menulis karya ilmiah kurang
- c). Kemampuan berorganisasi kurang

b. Faktor Eksternal

1). Peluang

- a). Beasiswa tinggi
- b). Dana kegiatan kemahasiswaan tinggi
- c). Kebebasan kegiatan mahasiswa yang bersifat positif

2). Ancaman

- a). Persaingan antar PT
- b). Pesatnya perkembangan IPTEKS
- c). Situs yang merusak moral

3. Karyawan

a. Faktor Internal

1). Kekuatan

- a). Loyal, disiplin
- b). tertib dan jujur
- c). Pelayanan dan kinerja baik

2). Kelemahan

- a). Kompetensi kurang
- b). Kemampuan penyesuaian dengan IT kurang
- c). Waktu kerja kurang efisien

b. Faktor Eksternal

1). Peluang

- a). Kesempatan studi lanjut
- b). Kesempatan pelatihan

2). Ancaman

- a). Persaingan
- b). Perkembangan IPTEKS

4.1.3.2. Analisis Spesifik untuk 5 hari kerja

1. Faktor Internal

a. Kekuatan

- 1). Potensi dalam membangun karakter mahasiswa lebih tinggi
- 2). Penggunaan Sarana prasarana optimal
- 3). Kemampuan dosen dan karyawan optimal

b.Kelemahan

- 1). Waktu kuliah padat
- 2). Waktu untuk ekstrakurikuler rendah
- 3). Jadwal untuk jam sore kurang efektif

2.Faktor Eksternal

a. Peluang

- 1). Kebijakan pemerintah
- 2). Pembukaan program akhir pekan
- 3). Pengembangan kapasitas civitas akademika

b. Ancaman

- 1). Perkembangan IPTEKS
- 2). Persaingan antar PT
- 3). Pemanfaatan waktu ke arah yang negatif

Analisis SWOT secara kuantitatif

Tabel 4.1 . Ifas dan Efas

Faktor-faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot X rating
Kekuatan :			
1. Potensi dalam membangun karakter mahasiswa lebih tinggi	0,30	4	1,20
2. Penggunaan Sarana prasarana optimal	0,10	3	0,30
3. Kemampuan dosen dan karyawan optimal	0,20	4	0,80
			2,30
Kelemahan:			
1. Waktu kuliah padat	0,15	1	0,15
2. Waktu untuk ekstrakurikuler rendah	0,15	2	0,30
3. Jadwal untuk jam sore kurang efektif	0,10	2	0,20
			0,65
Total	1,00		2,95

Faktor-faktor Strategi Eksternal	Bobot	Rating	Bobot X rating
Peluang :			
1. Kebijakan pemerintah	0,15	2	0,30
2. Pembukaan program akhir pekan	0,20	4	0,80
3. Pengembangan kapasitas civitas akademika	0,20	4	0,80
			1,90
Ancaman:			
1. Perkembangan IPTEKS	0,20	2	0,40
2. Persaingan antar PT	0,20	1	0,20
3. Pemanfaatan waktu ke arah yang negatif	0,05	3	0,15
			0,75
Total	1,00		2,65

Tabel 4.2 Kombinasi Strategi Matriks swot (Kuantitatif)

IFAS	S	W
EFAS		
O	Strategi SO $2,3 + 1,9 = 4,2$	Strategi WO $0,65 + 1,9 = 2,55$
T	Strategi ST $2,3 + 0,75 = 3,05$	Strategi WT $0,65 + 0,75 = 1,40$

Berdasarkan nilai kombinasi strategi matriks SWOT secara kuantitatif maka strategi yang perlu dilakukan adalah strategi SO (Menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada) dan ST (Menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang ada).

Tabel 4.3 Analisis SWOT secara kualitatif

ifas	S	W
Efas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potensi dalam membangun karakter mahasiswa lebih tinggi 2. Penggunaan Sarana prasarana optimal 3. Kemampuan dosen dan karyawan optimal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu kuliah padat 2. Waktu untuk ekstrakurikuler rendah 3. Jadwal untuk jam sore kurang efektif
O	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan pemerintah 2. Pembukaan program akhir pekan 3. Pengembangan kapasitas civitas akademika 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembukaan program akhir pekan 2. Pengembangan kapasitas civitas akademika 3. Memanfaatkan sarana prasarana dan kemampuan civitas akademika secara optimal
T	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perkembangan IPTEKS 2. Persaingan antar PT 3. Pemanfaatan waktu ke arah yang negatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan kapasitas civitas akademika secara optimal dengan memanfaatkan waktu secara efisien dan efektif
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan sarana prasarana serta kemampuan civitas akademika secara optimal untuk terus menyesuaikan dengan perkembangan IPTEKS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan 2 hari libur untuk kegiatan-kegiatan pengembangan kemampuan civitas akademika di berbagai bidang untuk meningkatkan kualitas SDM dan institusi

4.2. Kendala

Dalam penerapan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang, terdapat beberapa kendala yang perlu dirumuskan alternatif pemecahannya agar tidak mengganggu. Beberapa kendala yang kemungkinan akan dihadapi dapat berasal dari :

1. Ruang Kuliah

Ruang kuliah kapasitasnya menjadi full dan sulit untuk mencari ruang kosong untuk menambah tatap muka dan mengganti tatap muka karena ada kegiatan lain. Sebenarnya apabila ada koordinasi antar prodi dan penggunaan ruang bisa disentralisasi, tidak akan terjadi kekurangan ruangan. Karena berdasarkan perhitungan kapasitas ruangan, masih ada space yang cukup. Di UPGRIS ruang kuliah dibagi habis berdasarkan prodi, sehingga seolah-olah ruang tertentu menjadi hak milik prodi yang bersangkutan. Padahal seharusnya apabila ruangan tidak dipergunakan dapat dimanfaatkan oleh prodi lain untuk kegiatan perkuliahan atau kegiatan mahasiswa

2. Dosen, karyawan dan mahasiswa

Waktu perkuliahan dan jam kerja harian yang semakin panjang memerlukan jeda waktu untuk:

- a. perpindahan dari mata kuliah satu dengan yang lain
- b. Makan siang
- c. Beribadah
- d. Istirahat sejenak

Supaya kondisi badan maupun pikiran menjadi fit dan fresh kembali. Dengan demikian kualitas kerja dan proses transfer knowledge dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

3. Sarana prasarana

Dengan diberlakukannya 5 hari kerja, perlu sarana prasarana yang memadai. Apabila terdapat kendala pada LCD, AC, konektivitas Wifi, komputer, printer serta sarana prasarana lain perlu diantisipasi untuk segera diperbaiki atau diganti, sehingga tidak mengganggu dan menurunkan produktivitas kerja.

4.3. Persepsi Dosen, Karyawan dan Mahasiswa

Persepsi dosen, karyawan dan mahasiswa dilakukan untuk melihat bagaimana pendapat mereka apabila 5 hari kerja diterapkan di UPGRIS.

4.3.1. Persepsi Dosen

Hasil pengolahan data dari kuesioner yang di berikan pada responden yang ada di Universitas PGRI Semarang, meliputi tujuh Fakultas yaitu FIP, FPIPSKR,FE, FH, FPBS, FT dan FPMIPATI dapat dilihat pada beberapa Tabel berikut :

		Statistics					
	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,514	4,400	4,371	4,457	4,514	4,343
Median		5,000	4,000	4,000	5,000	5,000	5,000
Std. Deviation		,5071	,6039	,5470	,6572	,5621	,8023
Variance		,257	,365	,299	,432	,316	,644
Minimum		4,0	3,0	3,0	2,0	3,0	2,0
Maximum		5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Sum		158,0	154,0	153,0	156,0	158,0	152,0

		Statistics						
		7	8	9	10	11	12	13
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,371	4,343	4,029	4,514	4,000	4,400	4,114
Median		4,000	4,000	4,000	5,000	4,000	5,000	5,000
Std. Deviation		,7311	,7253	1,2482	,6122	1,1114	,8471	1,3009
Variance		,534	,526	1,558	,375	1,235	,718	1,692
Minimum		2,0	2,0	,0	3,0	1,0	2,0	,0
Maximum		5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Sum		153,0	152,0	141,0	158,0	140,0	154,0	144,0

		Statistics						
		14	15	16	17	18	19	20
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,343	4,371	4,371	4,057	4,229	4,314	4,229
Median		5,000	5,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000
Std. Deviation		,8382	,8432	,8432	,8382	,7702	,6311	,5983
Variance		,703	,711	,711	,703	,593	,398	,358
Minimum		2,0	2,0	2,0	1,0	2,0	3,0	3,0
Maximum		5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Sum		152,0	153,0	153,0	142,0	148,0	151,0	148,0

		Statistics			
		21	22	23	24
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,114	4,143	4,029	4,200
Median		4,000	4,000	4,000	4,000
Std. Deviation		,9322	,9438	1,0428	1,0516
Variance		,869	,891	1,087	1,106
Minimum		1,0	1,0	1,0	1,0
Maximum		5,0	5,0	5,0	5,0
Sum		144,0	145,0	141,0	147,0

Dapat di lihat dari hasil pengolahan data menggambarkan bahwa ada 24 pertanyaan yang di berikan pada 35 responden

Frequency Table

		Pertanyaan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	FE	5	14,3	14,3	14,3
	FH	5	14,3	14,3	28,6
	FIP	5	14,3	14,3	42,9
	FPBS	5	14,3	14,3	57,1
	FPIPSKR	5	14,3	14,3	71,4
	FPMIPATI	5	14,3	14,3	85,7
	FT	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Hasil analisis terhadap masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut :

1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,0	17	48,6	48,6	48,6
	5,0	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang pertama bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju (18 orang) dan yang menjawab setuju berjumlah 17. Dengan demikian kinerja mengajar dosen kepada mahasiswa akan lebih maksimal jika di terapkan lima hari kerja

2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	2	5,7	5,7	5,7
	4,0	17	48,6	48,6	54,3
	5,0	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang kedua bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Setuju (17 oarang), sangat setuju (16 oarang) dan tidak tahu (2 orang).

3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	1	2,9	2,9	2,9
	4,0	20	57,1	57,1	60,0
	5,0	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang ketigabis di lihat bahwa sebagian besar menjawab Setuju (20 orang) yang berjumlah 20 Dosen dan yang menjawab sangat setuju (12 orang)

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	1	2,9	2,9	2,9
	4,0	16	45,7	45,7	48,6
	5,0	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang empatbisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju (18 orang), setuju (16 orang)

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	1	2,9	2,9	2,9
	4,0	15	42,9	42,9	45,7
	5,0	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang limabis di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju (19 orang), setuju (15 orang)

6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	1	2,9	2,9	2,9
	3,0	4	11,4	11,4	14,3
	4,0	12	34,3	34,3	48,6
	5,0	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 6bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju (18 orang)

7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	1	2,9	2,9	2,9
	3,0	2	5,7	5,7	8,6
	4,0	15	42,9	42,9	51,4
	5,0	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 7bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju (17 orang)

8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	1	2,9	2,9	2,9
	3,0	2	5,7	5,7	8,6
	4,0	16	45,7	45,7	54,3
	5,0	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 8bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju dan setuju ada 32 orang.

9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,0	1	2,9	2,9	2,9
	1,0	1	2,9	2,9	5,7
	2,0	2	5,7	5,7	11,4
	3,0	4	11,4	11,4	22,9
	4,0	11	31,4	31,4	54,3
	5,0	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 9bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju dan setuju ada 27 orang

10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	2	5,7	5,7	5,7
	4,0	13	37,1	37,1	42,9
	5,0	20	57,1	57,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 10 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju dan setuju 33 orang

11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	2	5,7	5,7	5,7
	2,0	2	5,7	5,7	11,4
	3,0	3	8,6	8,6	20,0
	4,0	15	42,9	42,9	62,9
	5,0	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 11 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju dan Setuju ada 28 orang

12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	2	5,7	5,7	5,7
	3,0	2	5,7	5,7	11,4
	4,0	11	31,4	31,4	42,9
	5,0	20	57,1	57,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 12 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju dan setuju ada 31 orang

13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,0	1	2,9	2,9	2,9
1,0	1	2,9	2,9	5,7
2,0	3	8,6	8,6	14,3
3,0	2	5,7	5,7	20,0
4,0	9	25,7	25,7	45,7
5,0	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 13 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju dan setuju ada 28 orang.

14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,0	2	5,7	5,7	5,7
3,0	2	5,7	5,7	11,4
4,0	13	37,1	37,1	48,6
5,0	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 14 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju dan setuju ada 31 orang

15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,0	2	5,7	5,7	5,7
3,0	2	5,7	5,7	11,4
4,0	12	34,3	34,3	45,7
5,0	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 15 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju dan setuju ada 31 orang

16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	2	5,7	5,7	5,7
	3,0	2	5,7	5,7	11,4
	4,0	12	34,3	34,3	45,7
	5,0	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 16 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju dan setuju ada 31 orang.

17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	1	2,9	2,9	2,9
	3,0	5	14,3	14,3	17,1
	4,0	19	54,3	54,3	71,4
	5,0	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 17 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju dan Setuju ada 29 orang

18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	1	2,9	2,9	2,9
	3,0	4	11,4	11,4	14,3
	4,0	16	45,7	45,7	60,0
	5,0	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 18 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju dan setuju ada 30 orang.

19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	3	8,6	8,6	8,6
	4,0	18	51,4	51,4	60,0
	5,0	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 19 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju dan Setuju ada 32 orang

20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	3	8,6	8,6	8,6
	4,0	21	60,0	60,0	68,6
	5,0	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 20 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju dan Setuju ada 32 orang

21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	1	2,9	2,9	2,9
	2,0	2	5,7	5,7	8,6
	3,0	1	2,9	2,9	11,4
	4,0	19	54,3	54,3	65,7
	5,0	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 21 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju dan Setuju ada 31 orang.

22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	1	2,9	2,9	2,9
	2,0	1	2,9	2,9	5,7
	3,0	4	11,4	11,4	17,1
	4,0	15	42,9	42,9	60,0
	5,0	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 22 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju dan setuju ada 29 orang.

23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	1	2,9	2,9	2,9
	2,0	3	8,6	8,6	11,4
	3,0	3	8,6	8,6	20,0
	4,0	15	42,9	42,9	62,9
	5,0	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 23 bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju dan Setuju ada 28 orang.

24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	1	2,9	2,9	2,9
	2,0	3	8,6	8,6	11,4
	3,0	1	2,9	2,9	14,3
	4,0	13	37,1	37,1	51,4
	5,0	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada pertanyaan yang 24, bisa di lihat bahwa sebagian besar menjawab Sangat Setuju dan setuju ada 30 orang.

Berdasarkan analisis data terhadap 35 dosen dengan pertanyaan sejumlah 24 butir, maka dapat diketahui bahwa penerapan lima hari kerja untuk dosen tidak akan mengganggu kinerja Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja, pelayanan dan motivasi dalam kegiatan tri darma perguruan tinggi akan meningkat, karena dapat lebih fokus dan dimaksimalkan.

4.3.2. Persepsi Karyawan/ Pegawai

Tabel 4.4 Uji Validitas

No.	Rxy	Rtabel	keterangan
1	,190	0,344	Tidak Valid
2	,676**	0,344	Valid
3	,234	0,344	Tidak Valid
4	,388*	0,344	Valid
5	,949**	0,344	Valid
6	,904**	0,344	Valid
7	,920**	0,344	Valid
8	,943**	0,344	Valid
9	,950**	0,344	Valid
10	,929**	0,344	Valid
11	,358*	0,344	Valid
12	,948**	0,344	Valid
13	,921**	0,344	Valid
14	,931**	0,344	Valid
15	,734**	0,344	Valid
16	,916**	0,344	Valid
17	,913**	0,344	Valid
18	,798**	0,344	Valid
19	,880**	0,344	Valid
20	,758**	0,344	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir kuesioner yang sementara masuk pada 23 responden (pegawai) menghasilkan output SPSS bahwa butir pernyataan pada kuesioner yang berjumlah 20 pernyataan hanya 3 yang (tidak valid). Selain dari itu hampir semuanya valid. Jadi kuesioner tersebut dianggap mampu mewakili dari berbagai indikator dalam penelitian.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.962	20

Suharsimi Arikunto (2006: 154) menyatakan “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran (Sukmadinata, 2009). Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas dengan jumlah sampel yang masuk 23 dari 35 responden (pegawai) dapat diketahui dari output tersebut bahwa butir pernyataan pada kuesioner reliabel. Hal tersebut dibuktikan dengan Cronbach’s Alpha sebesar (0,963) > 0,413 yang berarti reliabel.



Gambar 4.6 Analisis Deskriptif

Diagram batang tersebut menjelaskan bahwa kecenderungan pilihan responden (pegawai) terkait kebijakan 5 hari kerja pada setiap item kuesioner yang berjumlah 20 (dengan mengabaikan item 1, 3 dan 4) item rata – rata terbanyak pada pilihan 4.00, yang berarti kecenderungan jatuh pada keterangan Setuju terkait kebijakan 5 hari kerja.

Christen¹ (2006) dan Jankingthong² (2012) menjelaskan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi performa kerja diantaranya seperti keterikatan dengan perusahaan atau institusi, *service motivation*, dan tingkat stress kerja.

4.3.2.1 Uji Independent Sample t-test (*Performance*)

1. Hipotesis

Ho :Tidak ada perbedaan antara persepsi positif dengan persepsi negatif pada (*performance*)

Ha :Ada perbedaan antara persepsi positif dengan persepsi negatif pada (*performance*)

2. Signifikansi

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.Tingkat signifikansi dalam hal ini mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Performance	Equal variances assumed	14.351	.000	1.909	68	.060	.943	.494	-.043	1.928
	Equal variances not assumed			1.909	50.195	.062	.943	.494	-.049	1.935

¹Christen, Markus, et.al.2006. *Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory*.*Journal of Marketing Vol. 70 (January 2006), 137–150*

²Jankingthong, Korkaew and Suthinee Rurkkhum.2012.*Factors Affecting Job Performance:A Review of Literature*.*Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts Vol.12 (2) : 115-127, 2012*

3. Menentukan t hitung

Dari tabel di atas didapat nilai t hitung (*equal variance assumed*) adalah 0,060

4. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Berdasar probabilitas:

Ho diterima jika $P \text{ value} > 0,05$

Ho ditolak jika $P \text{ value} < 0,05$

5. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan probabilitas

Nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ (1,909 < 2,034) dan P value (0,060 > 0,05) maka Ho diterima.

6. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ (1,909 < 2,034) dan P value (0,060 > 0,05) maka Ho diterima, artinya bahwa Tidak ada perbedaan yang signifikan antara persepsi positif dengan persepsi negatif pada (*performance*) mengenai kebijakan 5 hari kerja pada pegawai. Pada tabel *Group Statistics* terlihat rata-rata (*mean*) untuk persepsi positif adalah 7,26 dan untuk persepsi negatif adalah 6,31, artinya bahwa rata-rata persepsi positif lebih tinggi daripada rata-rata persepsi negatif dalam hal (*performance*) mengenai kebijakan 5 hari kerja. Nilai t hitung positif, berarti rata-rata group1 (persepsi positif) lebih tinggi daripada group2 (persepsi negatif) dan sebaliknya jika t hitung negatif berarti rata-rata group1 (persepsi positif) lebih rendah dari pada rata-rata group2 (persepsi negatif). Artinya persepsi pegawai (positif) lebih tinggi atau dapat dikatakan setuju mengenai kebijakan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang.

4.3.2.2 Uji Independent Sample t-test (*Engagement*)

1. Hipotesis

Ho : Tidak ada perbedaan antara persepsi positif dengan persepsi negatif pada (*Engagement*)

Ha :Ada perbedaan antara persepsi positif dengan persepsi negatif pada (*Engagement*)

2. Signifikansi

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.Tingkat signifikansi dalam hal ini mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

Group Statistics

Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Engagement Positif	35	10.11	4.451	.752
Negatif	35	7.43	2.004	.339

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Engagement	Equal variances assumed	21.833	.000	3.255	68	.002	2.686	.825	1.039	4.332
	Equal variances not assumed			3.255	47.244	.002	2.686	.825	1.026	4.345

3. Menentukan t hitung

Dari tabel di atas didapat nilai t hitung (*equal variance assumed*) adalah 0,002

4. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Berdasar probabilitas:

Ho diterima jika $P \text{ value} > 0,05$

Ho ditolak jika P value < 0,05

5. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan probabilitas

Nilai t hitung > t tabel (3,255>2,034) dan P value (0,002< 0,05) maka Ho ditolak.

6. Kesimpulan

Nilai t hitung > t tabel (3,255> 2,034) dan P value (0,002 < 0,05) maka Ho ditolak, artinya bahwa Ada perbedaan yang signifikan antara persepsi positif dengan persepsi negatif pada (*Engagement*) mengenai kebijakan 5 hari kerja pada pegawai. Pada tabel *Group Statistics* terlihat rata-rata (*mean*) untuk persepsi positif adalah 10.11 dan untuk persepsi negatif adalah 7,43, artinya bahwa rata-rata persepsi positif lebih tinggi daripada rata-rata persepsi negatif dalam hal (*performance*) mengenai kebijakan 5 hari kerja. Nilai t hitung positif, berarti rata-rata group1 (persepsi positif) lebih tinggi daripada group2 (persepsi negatif) dan sebaliknya jika t hitung negatif berarti rata-rata group1 (persepsi positif) lebih rendah dari pada rata-rata group2 (persepsi negatif). Artinya persepsi pegawai (positif) lebih tinggi atau dapat dikatakan setuju mengenai kebijakan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang.

4.3.2.3 Uji Independent Sample t-test (*Service Motivation*)

1. Hipotesis

Ho :Tidak ada perbedaan antara persepsi positif dengan persepsi negatif pada (*Service Motivation*)

Ha :Ada perbedaan antara persepsi positif dengan persepsi negatif pada (*Service Motivation*)

2. Signifikansi

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Tingkat signifikansi dalam hal ini mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

Group Statistics

Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Service Positif	35	7.03	1.871	.316
Negatif	35	6.60	2.714	.459

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Service	Equal variances assumed	3.697	.059	.769	68	.444	.429	.557	-683	1.540
	Equal variances not assumed			.769	60.358	.445	.429	.557	-686	1.543

3. Menentukan t hitung

Dari tabel di atas didapat nilai t hitung (*equal variance assumed*) adalah 0,444

4. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Berdasar probabilitas:

Ho diterima jika $P \text{ value} > 0,05$

Ho ditolak jika $P \text{ value} < 0,05$

5. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan probabilitas

Nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($0,769 < 2,034$) dan P value ($0,444 > 0,05$) maka Ho diterima.

6. Kesimpulan

7. Nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($0,769 < 2,034$) dan P value ($0,444 > 0,05$) maka Ho diterima, artinya bahwa Tidakada perbedaan yang signifikan antara persepsi positif dengan persepsi negatif pada (*Service Motivation*) mengenai kebijakan 5 hari kerja pada

pegawai. Pada tabel *Group Statistics* terlihat rata-rata (*mean*) untuk persepsi positif adalah 7,03 dan untuk persepsi negatif adalah 6,60, artinya bahwa rata-rata persepsi positif lebih tinggi daripada rata-rata persepsi negatif dalam hal (*Service Motivation*) mengenai kebijakan 5 hari kerja. Nilai t hitung positif, berarti rata-rata group1 (persepsi positif) lebih tinggi daripada group2 (persepsi negatif) dan sebaliknya jika t hitung negatif berarti rata-rata group1 (persepsi positif) lebih rendah dari pada rata-rata group2 (persepsi negatif). Artinya persepsi pegawai (positif) lebih tinggi atau dapat dikatakan setuju mengenai kebijakan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang.

4.3.2.4 Uji *Independent Sample t-test* (*Work Stress*)

1. Hipotesis

Ho :Tidak ada perbedaan antara persepsi positif dengan persepsi negatif pada (*Work Stress*)

Ha :Ada perbedaan antara persepsi positif dengan persepsi negatif pada (*Work Stress*)

2. Signifikansi

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Tingkat signifikansi dalam hal ini mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

Group Statistics

Kelompok		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Stress	Positif	35	10.86	3.474	.587
	Negatif	35	7.31	2.180	.368

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Stress	Equal variances assumed	5.897	.018	5.111	68	.000	3.543	.693	2.160	4.926
	Equal variances not assumed			5.111	57.180	.000	3.543	.693	2.155	4.931

3. Menentukan t hitung

Dari tabel di atas didapat nilai t hitung (*equal variance assumed*) adalah 0,000

4. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Berdasar probabilitas:

Ho diterima jika $P \text{ value} > 0,05$

Ho ditolak jika $P \text{ value} < 0,05$

5. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan probabilitas

Nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($5,111 > 2,034$) dan P value ($0,000 < 0,05$) maka Ho ditolak.

6. Kesimpulan

Nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($5,111 > 2,034$) dan P value ($0,000 < 0,05$) maka Ho ditolak, artinya bahwa ada perbedaan yang signifikan antara persepsi positif dengan persepsi negatif pada (*Work Stress*) mengenai kebijakan 5 hari kerja pada pegawai. Pada tabel *Group Statistics* terlihat rata-rata (*mean*) untuk persepsi positif adalah 10,86 dan untuk persepsi negatif adalah 7,31, artinya bahwa rata-rata persepsi positif lebih tinggi daripada rata-rata persepsi negatif dalam hal (*Work Stress*) mengenai kebijakan 5 hari kerja. Nilai t hitung positif, berarti rata-rata group1 (persepsi positif) lebih tinggi daripada group2 (persepsi negatif) dan sebaliknya jika t hitung negatif berarti rata-rata group1 (persepsi positif) lebih rendah dari pada rata-rata group2 (persepsi negatif).

Artinya persepsi pegawai (positif) lebih tinggi atau dapat dikatakan setuju mengenai kebijakan 5 hari kerja di Universitas PGRI Semarang.

4.3.3. Persepsi Mahasiswa

Instrumen pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesionare. Tujuan pengambilan data melalui kuesionare adalah untuk mengetahui setuju atau tidaknya civitas akademik Universitas PGRI Semarang yang terdiri atas (1) mahasiswa, (2) dosen dan (3) karyawan terhadap kebijakan 5 hari kerja. Mahasiswa yang menjadi objek penelitian adalah seluruh mahasiswa di 7 fakultas yang ada di Universitas PGRI Semarang yaitu, (1) fakultas ilmu pendidikan (FIP), (2) fakultas pendidikan matematika, ipa dan teknologi informasi (FPMIPATI), (3) fakultas pendidikan bahasa dan sastra (FPBS), (4) fakultas pendidikan ilmu pengetahuan sosial dan olahraga (FPIPSKR), (5) fakultas ekonomi (FE), (6) fakultas ilmu pendidikan (FIP), serta (7) fakultas teknik (FT).

4.3.3.1. Hipotesis Kerja (H_0)

1. Keyakinan positif atas *Service Quality* (kualitas layanan akademik) keyakinan negatif terhadap *Service quality*.
2. Keyakinan positif atas *Teaching and learning quality*(kualitas perkuliahan) keyakinan negatif atas *Teaching and learning quality*.
3. Keyakinan positif atas keterpenuhan waktu untuk kegiatan pengembangan diri mahasiswa keyakinan negatif atas keterpenuhan waktu untuk kegiatan pengembangan diri mahasiswa.

4.3.3.2. Hipotesis Kerja (H_1)

1. Keyakinan positif atas *Service Quality*> keyakinan negatif terhadap *Service quality*.
2. Keyakinan positif atas *Teaching and learning quality*> keyakinan negatif atas *Teaching and learning quality*.

3. Keyakinan positif atas keterpenuhan waktu untuk kegiatan pengembangan diri mahasiswa > keyakinan negatif atas keterpenuhan waktu untuk kegiatan pengembangan diri mahasiswa.

4.3.3.3. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengetahui persepsi mahasiswa terhadap *service quality* (kualitas layanan akademik) dalam penelitian ini dikembangkan oleh Brenda (2000)³ sedangkan Instrumen yang digunakan untuk mengetahui persepsi mahasiswa terhadap *teaching and learning quality* (kualitas perkuliahan) dikembangkan oleh Merril (2002)⁴. Selanjutnya pengembangan instrumen yang digunakan untuk mengukur persepsi mahasiswa mengenai waktu keterpenuhan kegiatan pengembangan diri mahasiswa adalah Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi pasal 13 dan 14 yang menyatakan bahwa kegiatan mahasiswa diupayakan mengarah pada pengembangan bakat, minat dan kemampuan diri melalui, (1) kegiatan kokuler, serta (2) ekstra kurikuler . Selanjutnya, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengukur serta memiliki sifat konsiten. Hasil uji validitas dan reliabilita disajikan pada tabel berikut.

³Brenda M; Oldfield and Baron, Steve. 2000. Student perceptions of service quality in UK University business and management faculty. *Quality Assurance In Education*. Vol.8. Number 2. 2000. pp 85-95

⁴ Merril, M.D. 2002. *Firs Principles of instruction*. *Education Technology Research & Development*. 50 (3), 43-59

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kualitas Layanan Akademik

Nomor Soal	Pernyataan Positif			Pernyataan Negatif		
	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Valid/tidak	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Valid/tidak
1	0.438	0.15721	Valid	0.56	0.15721	Valid
2	0.649	0.15721	Valid	0.657	0.15721	Valid
3	0.433	0.15721	Valid	0.687	0.15721	Valid
4	0.497	0.15721	Valid	0.658	0.15721	Valid
5	0.611	0.15721	Valid	0.718	0.15721	Valid
6	0.544	0.15721	Valid	0.673	0.15721	Valid
7	0.659	0.15721	Valid	0.753	0.15721	Valid
8	0.257	0.15721	Valid	0.675	0.15721	Valid
9	0.364	0.15721	Valid	0.718	0.15721	Valid
10	0.552	0.15721	Valid	0.713	0.15721	Valid
11	0.178	0.15721	Valid	0.667	0.15721	Valid
12	0.574	0.15721	Valid	0.684	0.15721	Valid
13	0.46	0.15721	Valid	0.616	0.15721	Valid

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa 13 item soal dalam kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah valid. Selain itu, nilai *Cronbach's alpha* persepsi positif dan negatif masing-masing sebesar 0.828 dan 0.927 atau lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen *reliable*.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kualitas Perkuliahan

Soal nomor	Positif			Negatif		
	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Valid/tidak	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Valid/tidak
P Soal Nomor 1	0.487	0.157	Valid	0.53	0.15721	Valid
P Soal Nomor 2	0.703	0.157	Valid	0.485	0.15721	Valid
P Soal Nomor 3	0.643	0.157	Valid	0.6	0.15721	Valid
P Soal Nomor 4	0.691	0.157	Valid	0.651	0.15721	Valid
P Soal Nomor 5	0.689	0.157	Valid	0.676	0.15721	Valid
P Soal Nomor 6	0.633	0.157	Valid	0.623	0.15721	Valid
P Soal Nomor 7	0.656	0.157	Valid	0.696	0.15721	Valid
P Soal Nomor 8	0.578	0.157	Valid	0.457	0.15721	Valid

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.8. dapat dijelaskan bahwa 8 item soal dalam kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah valid. Selain itu, nilai *Cronbach's alpha* persepsi positif dan negatif masing-masing sebesar 0.876 dan 0.850 atau lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen *reliable*.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen keterpenuhan waktu untuk kegiatan pengembangan diri mahasiswa

Soal nomor	Positif			Negatif		
	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Valid/tidak	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Valid/Tidak
P Soal Nomor 1	0.454	0.15721	Valid	0.645	0.15721	Valid
P Soal Nomor 2	0.611	0.15721	Valid	0.782	0.15721	Valid
P Soal Nomor 3	0.633	0.15721	Valid	0.785	0.15721	Valid
P Soal Nomor 4	0.666	0.15721	Valid	0.747	0.15721	Valid

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa 4 item soal dalam kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah valid. Selain itu, nilai *Cronbach's alpha* persepsi positif dan

negatif masing-masing sebesar 0.781 dan 0.879 atau lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen *reliable*.

4.3.3.4. Hasil Uji Beda Dua Sampel Independen (t)

Analisis data dilakukan menggunakan uji *t* atau uji beda 2 sampel independen. Hasil analisis adalah sebagai berikut.

a. Kesadaran Mahasiswa atas Konsekwensi Penerapan Kebijakan 5 Hari Kerja

Pengolahan data menggunakan SPSS 23 menghasilkan luaran sebagai berikut.

Group Statistics

	Positif Negatif	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kesadaran atas konsekwensi 5 hari kerja	1	212	3.9292	0.85415	0.05866
	2	96	3.8438	0.97687	0.0997

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 23

Tabel 4.10. *Independent Samples Test*

		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference
Kesadaran atas konsekwensi 5 hari kerja	Equal variances assumed	5.131	0.024	0.8	306	0.438	0.0855
	Equal variances not assumed			0.7	163.35	0.461	0.0855

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan pada analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa mahasiswa **memiliki kesadaran penuh terhadap konsekwensi penerapan kebijakan 5 hari kerja yang mana waktu liburan menjadi lebih lama dan jadwal kuliah menjadi semakin padat.** Pernyataan tersebut didukung dengan perbedaan nilai Sig sebesar $0,024 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan sebesar 0,085 antara persepsi positif dengan persepsi negatif atas kesadaran mahasiswa terhadap penerapan kebijakan lima hari kerja.

b. Kualitas Layanan Akademik (*Service Quality*)

Pengolahan data menggunakan SPSS 23 menghasilkan luaran sebagai berikut.

Group Statistics

	Positif Negatif	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Persepsi Kualitas	2	154	3.6608	0.5173	0.04168
Layanan Akademik	1	154	2.953	0.7393	0.05957

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 23

Tabel 4.11 *Independent Samples Test*

		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference
Persepsi Kualitas Layanan Akademik	Equal variances assumed	21.184	0.00	9.7	306	0.00	0.70779
	Equal variances not assumed			9.7	273.85	0.00	0.70779

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan 2 tabel diatas dapat diketahui bahwa mahasiswa memiliki keyakinan positif lebih besar dan signifikan dibandingkan dengan keyakinan negatif sebesar 0,708 terhadap service quality (pelayanan akademik). Pernyataan tersebut didukung dengan nilai Sig. sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **apabila dilihat dari kualitas layanan akademik(*Service Quality*), mahasiswa cenderung setuju terhadap penerapan kebijakan lima hari kerja.**

c. Kualitas perkuliahan (teaching and learning quality)

Pengolahan data menggunakan SPSS 23 menghasilkan luaran sebagai berikut.

Group Statistics

	Positif Negatif	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kualitas Perkuliahan	2	154	3.6494	0.65165	0.05251
	1	154	3.0325	0.77436	0.0624

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 23

Tabel 4.12 *Independent Samples Test*

		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference
Kualitas Perkuliahan	Equal variances assumed	6.865	0.009	7.6	306	0.00	0.61688
	Equal variances not assumed			7.6	297.32	0.00	0.61688

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan 2 tabel diatas dapat diketahui bahwa mahasiswa memiliki keyakinan positif lebih besar dan signifikan dibandingkan dengan keyakinan negatif sebesar 0,617 terhadap kualitas perkuliahan (*teaching and learning quality*). Pernyataan tersebut didukung dengan nilai Sig. sebesar $0,009 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila dilihat dari kualitas perkuliahan (*teaching and learning quality*), mahasiswa cenderung setuju terhadap penerapan kebijakan lima hari kerja.

d. Waktu keterpenuhan pelaksanaan kegiatan pengembangan diri

Pengolahan data menggunakan SPSS 23 menghasilkan luaran sebagai berikut.

Group Statistics

	Positif Negatif	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Persepsi Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Mahasiswa	2	154	3.8166	0.69783	0.05623
	1	154	3.2565	0.92618	0.07463

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 23

Tabel 4.13 *Independent Samples Test*

		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference
Persepsi Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Mahasiswa	Equal variances assumed	19.12 9	0.00	6	306	0.00	0.56006
	Equal variances not assumed			6	284.37	0.00	0.56006

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan 2 tabel diatas dapat diketahui bahwa mahasiswa memiliki keyakinan positif lebih besar dan signifikan dibandingkan dengan keyakinan negatif sebesar 0,560 terhadap Waktu keterpenuhan pelaksanaan kegiatan pengembangan diri. Pernyataan tersebut didukung dengan nilai Sig. sebesar $0,009 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila dilihat dari waktu keterpenuhan pelaksanaan kegiatan pengembangan diri, mahasiswa cenderung setuju terhadap penerapan kebijakan lima hari kerja.

Hasil analisis dari keyakinan atas (1) kualitas layanan akademik (*service quality*), (2) kualitas perkuliahan (*teaching and learning quality*), serta (3) waktu keterpenuhan pelaksanaan kegiatan pengembangan diri, dengan penuh kesadaran mahasiswa menyetujui kebijakan penerapan lima hari kerjayang akan diterapkan oleh Universitas PGRI Semarang.

4.4. Evaluasi Kebijakan 5 Hari Kerja

Evaluasi terhadap kebijakan 5 hari kerja dilakukan dengan jajak pendapat kepada pejabat struktural di lingkungan Universitas PGRI Semarang yang meliputi :

1. Wakil Rektor
2. Dekan
3. Kepala Biro dan Kepala Lembaga
4. Ketua BEM

Hasil tabulasi data dari pejabat struktural dan ketua BEM secara kualitatif dapat dideskripsikan sebagai berikut:

4.4.1. Lingkungan Rektorat

Lingkungan rektorat meliputi wakil rektor I, wakil rektor II, wakil rektor III dan wakil rektor IV, menyatakan bahwa tidak ada permasalahan dalam pelaksanaan kebijakan 5 hari kerja. Apabila terjadi kendala, masih dapat diatasi dengan berbagai alternatif. Hasil analisis deskripsi dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Bidang akademik

Secara umum tidak ditemukan kendala. Tetapi muncul sebuah permasalahan yakni jam perkuliahan pada jam ketiga waktunya kurang tepat karena ada kegiatan yang merupakan kewajiban seorang muslim yaitu shalat dhuhur, sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan bagi sebagian dosen dan mahasiswa yang terbiasa melaksanakan shalat dhuhur.

2. Bidang non akademik tidak ditemukan kendala pula, karena bidang non akademik dikoordinir masing-masing unit organisasi dan disesuaikan dengan jadwal akademik, oleh karena itu kegiatan non akademik tentu sudah dikoordinasikan dengan jadwal akademik.
3. Kendala lain dalam hal sumber daya manusia, sarana dan prasarana, keuangan, dan manajemen/ pengelolaannya tidak ditemukan kendala dan permasalahan akan tetapi perlu untuk selalu dikontrol dan di monitoring untuk meminimalisir segala hal yang terjadi.
4. Strategi pelaksanaan 5 (lima) hari kerja perlu dibuat aturan dan SOP (*Standart Operational Prosedur*) hal ini merupakan salah satu cara untuk melaksanakan fungsi

sekaligus evaluasi dalam bidang manajemen yang meliputi 4 fungsi yaitu *planning, organizing, actuating and controlling* (POAC) secara berkala untuk meningkatkan etos kerja baik oleh dosen, staf maupun karyawan dilingkungan Universitas PGRI Semarang.

5. Model perancangan 5 (lima) hari kerja, 5 (lima) hari kerja dirancang dengan sinergis dengan pembentukan karakter diantaranya:
 - a. Jam perkuliahan untuk kegiatan akademik pada pukul 07.30-12.00.
 - b. Istirahat pada pukul 12.00-pukul 13.00 sehingga memungkinkan untuk jama'ah shalat dzuhur.
 - c. Masuk kembali untuk kegiatan akademik pada pukul 13.00-16.00.

Kebijakan 5 (lima) hari ini kerja sejalan dengan peraturan MENDIKBUD yang menerapkan aturan yang sama di sekolah mengenai beban kerja guru. Perundang-undangan Nomor 74 tahun 2008 disebutkan bahwa beban kerja guru (minimal) 24 jam tatap muka dalam satu minggu.



Gambar 4.7. Hasil analisis di Lingkungan Rektorat

Sumber: Data primer diolah (2017)

4.4.2. Lingkungan Dekanat

Dekanat meliputi Dekan FPISKR, FPMIPATI, FIP, FPBS, Fakultas Teknik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Fakultas Hukum . Dari hasil analisis diketahui bahwa 80% tidak ada masalah dan kendala; sehingga kebijakan dapat dilanjutkan. 20% ditemukan kendala dan permasalahan sehingga alternatifnya adalah kembali ke- 6 hari kerja, berikut hasil deskripsinya:

1. Dibidang akademik pada prinsipnya ditemukan kendala, akan tetapi dari segi sarpras untuk khususnya ruang untuk kegiatan belajar mengajar ditambahkan, permasalahan juga muncul yakni dari segi
 - a. SDM, dosen dan karyawan serta mahasiswa banyak yang masih terlambat sehingga monitoring khususnya dalam bidng akademik perlu selalu dimonitoring.
 - b. Sarana dan prasarana, lampu banyak yang rusak, AC (*Air Conditioner*) dan LCD perlu selalu dicek, karena salah satu perlengkapan penting dalam perkuliahan agar berjalan dengan efektif.
 - c. Operasional, kegiatan administrasi, distribusi ATK untuk diperhatikan.
 - d. Manajemen, perlu dimaksimalkan fungsi dari manajemen itu sendiri yang meliputi 4 komponen yaitu *planning, organizing, actuating and controlling* (POAC).
2. Pada bidang nonakademik tidak ditemukan kendala pula, karena bidang non akademik dikoordinir masing-masing unit organisasi, akan tetapi untuk kegiatan mahasiswa seperti BEM dan HIMA enggan diajak berkegiatan dengan alasan libur.
3. Kendala lain dalam hal sumber daya manusia, sarana dan prasarana, keuangan, dan manajemen/ pengelolaannya tidak ditemukan kendala dan permasalahan akan tetapi perlu untuk selalu dikontrol dan di monioring untuk meminalisir segala hal yang terjadi.
4. Strategi pelaksanaan 5 (lima) hari kerja perlu dibuat aturan dan SOP (*Standart Operational Prosedur*) hal ini merupakan salah satu cara untuk melaksanaka fungsi sekaligus evaluasi dalam bidang manajemen yang meliputi 4 fungsi yaitu *planning, organizing, actuating and controlling* (POAC) secara berkala untuk meningkatkan

etos kerja baik oleh dosen, staf maupun karyawan dilingkungan Universitas PGRI Semarang.

5. Model perancangan 5 (lima) hari kerja, 5 (lima) hari kerja dirancang dengan sinergis dengan pembentukan karakter diantaranya:
 - d. Jam perkuliahan untuk kegiatan akademik pada pukul 07.30-12.00.
 - e. Istirahat pada pukul 12.00-pukul 13.00 sehingga memungkinkan untuk jama'ah shalat dzuhur.
 - f. Masuk kembali untuk kegiatan akademik pada pukul 13.00-16.00.



Gambar 4.8 Hasil Angket Dekan

Sumber: Data diolah Tahun 2017.

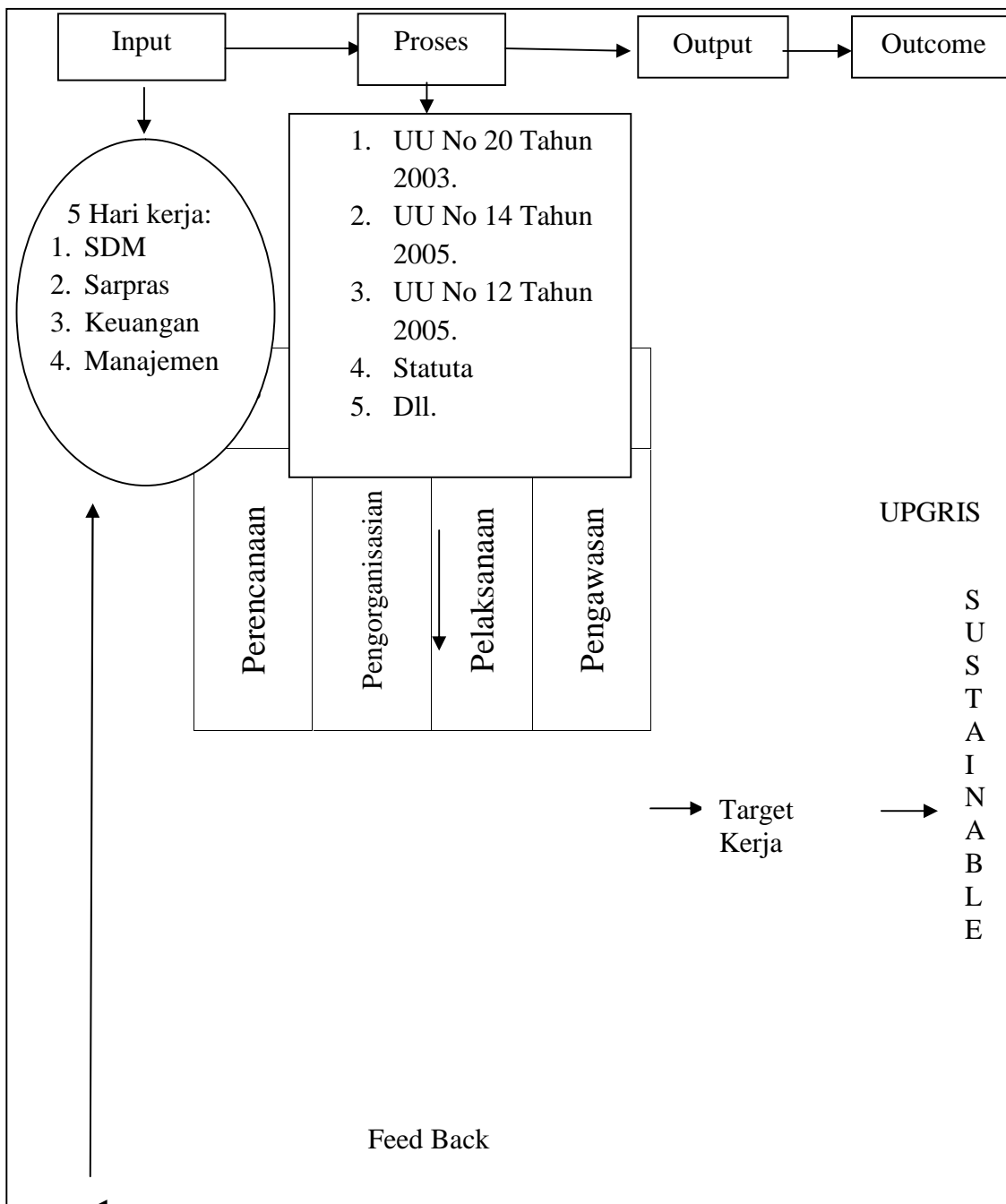
4.4.3. Lingkungan Lembaga dan Biro

Terkait 5 (lima) hari kerja dilingkungan rektorat meliputi LP2, BSU, LPM, BAAK, BAUK dan LPPMD dari hasil analisis angket mengatakan 83,3% tidak ada masalah dan kendala serta tetap dilanjutkan, sedangkan 16,7% ditemukan kendala dan permasalahan sehingga alternatifnya adalah berikut hasil deskripsian meliputi:

1. Permasalahan terkait program 5 (lima) hari kerja pada lembaga yang dipimpin secara umum tidak ditemukan masalah yang begitu berarti, akan tetapi terdapat kendala jika ada acara seperti workshop, seminar, dan pelatihan-pelatihan waktunya bersamaan dengan acara Universitas.
2. Permasalahan yang muncul diantaranya adalah:
 - a. Sarana dan prasarana, seperti halnya internet kurang stabil, ruang rapat, ruang workshop dan tempat display.
 - b. SDM, khususnya untuk keuangan perlu ditambahkan pengelola perpajakan dan pengelola sistem informasi manajemen (SIM).

Strategi pelaksanaan 5 (lima) hari kerja agar efektif dan efisien adalah dengan memaksimalkan jam kerja dan mengoptimalkan jam kerja berbasis pelayanan *one day service*, membuat SWOT dan melakukan evaluasi maksimal 1 semester, evaluasi ini difungsikan untuk mengatasi kendala, hambatan, dan tantangan yang muncul dalam pelaksanaan program.

Model perancangan 5 (lima) hari kerja sendiri harus mempertimbangkan dan memperhatikan standar target minimum, optimum dan maksimum dengan luaran berupa reward dan konsekuensi.



Gambar 4.9. Model Lima Hari Kerja



Gambar 4.10 Hasil Angket Ketua Perpustakaan

Sumber: Data diolah Tahun 2017.

E. Lingkungan Mahasiswa

Pelaksanaan 5 (lima) hari kerja pada mahasiswa secara umum:

1. Bidang akademik, terdapat kendala yaitu jadwal yang kurang terstruktur, ruangan yang kurang untuk perkuliahan.
2. Bidang nonakademik, terdapat kendala diantaranya adalah
 - a. Bidang keuangan, dana kegiatan mahasiswa belum tersalurkan dengan baik.
 - b. Sarana dan prasarana harus selalu ditingkatkan untuk menunjang kegiatan mahasiswa.
 - c. Administasi, masih belum efektif dan efisien.
 - d. Manajemen, koordinasi agenda acara kegiatan mahasiswa dan universitas sehingga tidak berbenturan.

❖ Dari hasil analisis angket yang telah disebar dapat disimpulkan bahwa 5 (lima) hari kerja berdampak positif dan ada beberapa hal yang harus diperbaiki. Dampak positifnya adalah

1. Dari Sisi Psikologis

Meningkatkan keproduktifivitasan, karena waktu libur dengan keluarga lebih banyak hampir kurang lebih 48 jam, sehingga meningkatkan inovasi dan kreativitas jika kembali ke bekerja.

2. Sisi Pekerjaan

Tugas-tugas dosen dalam melaksanakan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi dapat terselesaikan dengan memanfaatkan waktu luang di hari sabtu.

3. Keuangan

Penggunaan listirk dapat menghemat pengeluaran Universitas.

❖ Disisi lain hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan adalah dari segi manajemen, sarpras, keuangan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Perspektif manajemen

- a. Masih perlu adanya control secara manajemen.
- b. Mengatur agenda kegiatan akademik.
- c. Mengatur agenda dari segi akademik dan non akademik.
- d. Dibuat aturan, SOP tentang pelaksanaan dengan pengawasan serta pembinaan secara berkala untuk peningkatan etos kerja.

2. **Sarpras**

Dari segi sarpras perlu ditingkatkan karena:

- a. Banyak lampu paving yang rusak karena jam perkuliahan diadakan pada jam 18.00.
- b. Banyak complain karena AC dan LCD rusak Karen apemakaian yang terlalu sering.
- c. Kegiatan mahasiswa belum sepenuhnya terkontrol, sarana dan prasarana Universitas PGRI belum sepenuhnya terkontrol.
- d. WIFI, distribusi ATK dan tempat publikasi mahasiswa masih diperlukan.
Perlu adanya control untuk ruang rapat, workshop dan *display* hasil penelitian.

3. Keuangan

- a. Perlu adanya pengelola pajak yang ahli dibidangnya.
- b. Dengan pemakaian yang terlalu sering dan rusak maka pengeluaran juga bertambah untuk perawatan.
- c. Tenaga administrasi keuangan perlu ditambah khususnya, karena di kampus IV belum ada

4. SDM

- a. Mempertimbangkan kebutuhan 5 harikerja, terkait dengan gaji dan kompensasi lembur untuk TU.
- b. Memaksimalkan jam kerja baik dosen ataupun karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis data terhadap 35 dosen dengan pertanyaan sejumlah 24 butir, maka dapat diketahui bahwa penerapan lima hari kerja untuk dosen tidak akan mengganggu kinerja Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja, pelayanan dan motivasi dalam kegiatan tri darma perguruan tinggi akan meningkat, karena dapat lebih fokus dan dimaksimalkan.
2. Berdasarkan hasil analisis *Independent t-test* pada pegawai mengenai kebijakan 5 hari kerja di UPGRIS, diketahui bahwa pada *performance, engagement, service motivation*, dan *work stress* dengan nilai t hitung positif, berarti rata-rata persepsi positif lebih tinggi daripada persepsi negatif, artinya persepsi pegawai (positif) lebih tinggi atau dapat dikatakan setuju mengenai kebijakan 5 hari kerja.
3. Hasil analisis dari keyakinan atas (1) kualitas layanan akademik (*service quality*), (2) kualitas perkuliahan (*teaching and learning quality*), serta (3) waktu keterpenuhan pelaksanaan kegiatan pengembangan diri, dengan penuh kesadaran mahasiswa menyetujui kebijakan penerapan lima hari kerja yang akan diterapkan oleh Universitas PGRI Semarang.

6.1. Saran

Dalam proses pelaksanaan 5 hari kerja tentu akan ditemui berbagai macam kendala dan permasalahan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan :

1. Evaluasi pelaksanaan lima hari kerja
2. Penyusunan instrumen evaluasi
3. FGD untuk menginventaris permasalahan, kendala dan alternatif pemecahannya

DAFTAR PUSTAKA

- Brenda M; Oldfield and Baron, Steve. 2000. *Student perceptions of service quality in UK University business and management faculty. Quality Assurance In Education. Vol.8. Number 2. 2000. pp 85-95*
- Christen, Markus, et.al.2006. *Job Satisfaction, Job Performance,and Effort: A Reexamination Using Agency Theory.Journal of MarketingVol. 70 (January 2006), 137–150*
- Jankingthong, Korkaew and Suthinee Rurkkhum.2012.*Factors Affecting Job Performance:A Review of Literature.Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and ArtsVol.12 (2) : 115-127, 2012*
- Merril, M.D. 2002. *Firs Principles of instruction. Education Technology Research & Development. 50 (3), 43-59*
- Statuta Universitas PGRI Semarang
- Renstra Universitas PGRI Semarang
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja.
- Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Kepala Kepolisian RI Nomor Kep.275/Men/1989 dan Nomor Pol.Kep /04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Jam Istirahat serta Pembinaan Tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM).
- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.233/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus.
- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.234//Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu

BAB VII. BIAYA PENELITIAN

4.1. ANGGARAN BIAYA

no	Jenis Pengeluaran	Biaya yang di usulkan (Rp)
1	Honorarium (30 %)	7.500.000
2	Bahan Perangkat Penunjang (0%)	0
3	Pembelian Bahan Habis Pakai (40 %)	10.000.000
4	Perjalanan (10%)	2.450.000
5	lain-lain (20 %)	5.050.000
Jumlah		25.000.000,-

4.2. Jadwal Penelitian

No	Jenis kegiatan	Kegiatan							
		Januari 2017				Februari 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal								
2	Penilaian proposal								
3	Penerimaan proposal								
4	Pengumpulan data								
5	Analisis data								
6	Draf Laporan Kemajuan								
7	FGD								
8	Penyusunan laporan akhir								

LAMPIRAN

Lampiran 1. Dukungan Sarana dan Prasarana Penelitian

Dukungan sarana dan prasarana dalam penelitian ini meliputi :

1. Laboratorium komputer

Laboratorium komputer ada di masing-masing Fakultas, yang berfungsi untuk pengolahan data maupun tempat diskusi tim.

2. Perpustakaan

Perpustakaan ada di masing-masing Fakultas dan Program Studi, kegunaan untuk mendapatkan data-data sekunder dan melakukan kajian pustaka yang berkaitan dengan topik penelitian ini

Lampiran 2. Susunan Organisasi Tim Peneliti dan Pembagian Tugas

No	Nama/ NIDN	Instansi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1	Dra. Wiwik Kusdaryani, M.Pd	Universitas PGRI Semarang	Bimbingan dan Konseling	10	Mengelola penelitian secara keseluruhan dan melakukan koordinasi dengan tim peneliti
2	Ir. Suwarno Widodo, M.Si	Universitas PGRI Semarang	PKn	10	Membantu pengelolaan penelitian sesuai bidang
3	Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, MP	Universitas PGRI Semarang	Ekonomi Pertanian/Agri bisnis	10	Membantu pengelolaan penelitian sesuai bidang
4	Dwi Prastiyo Hadi,SE, M.Si	Universitas PGRI Semarang	Ekonomi	10	Membantu pengelolaan penelitian sesuai bidang

Lampiran 3. Biodata Ketua dan Anggota

1. Biodata Ketua

- 1) Nama : Dra.Wiwik Kusdaryani,M.Pd
- 2) Tempat,tgl lahir : Salatiga, 25 Agustus 1959
- 3) NIDN :0025085901
- 4) Pangkat/Gol : Pembina / IVa
- 5) Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
- 6) Jabatan Struktural : Wakil Rektor II
- 7) Fakultas : FIP/ Psikologi Pendidikan dan Bimbingan
- 8) Perguruan Tinggi : Universitas PGRI Semarang
- 9) Bidang Keahlian : Psikologi Pendidikan
- 10) Riwayat Pendidikan :
Strata 1 : Kurikulum Teknologi Pendidikan (UKSW Salatiga)
Strata 2 : Manajemen Pendidikan (Universitas Negeri Semarang)
- 11) Pengalaman Penelitian ,Pengabdian pada Masyarakat dan Karya Ilmiah :
 - a) Model Pembelajaran Sains Anak Usia Dini melalui Pemberdayaan Organisasi Kewanitaan dalam Masyarakat
 - b) Penelitian Hibah Bersaing : Pengembangan Model Pakem melalui Pendekatan Tematik untuk Pembelajaran Sains SD
 - c) Mengembangkan Sosial Emosional Pada Anak Usia Dini
 - d) Pengembangan Kreativitas Anak Melalui Pembelajaran yang menyenangkan dan mencerdaskan
 - e) Usaha Meningkatkan Kreativitas anak melalui Media Pembelajaran
 - f) Kompetensi Konselor sebagai Dasar Penilaian Kinerja untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru BK

Semarang, 10 Januari 2017

Ketua Pengusul

Dra. Wiwik Kusdaryani, M.Pd

NIP. 195908251984032001

2. Biodata Anggota 1

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Ir Suwarno Widodo, M.Si
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
2	Jabatan Fungsional	Lektor
3	Jabatan struktural	Ketua LPPM Universitas PGRI Semarang
4	NPP	876101038
5	NIDN	0627036101
6	Tempat dan tanggal lahir	Kebumen , 27 Maret 1961
7	Alamat Email	suwarno61widodo@yahoo.com
8	Nomor Telepon/Faks	08122823210
9	Alamat Kantor	Jln Sidodadi Timur no 24 Semarang
10	Lulusan yang telah dihasilkan	S1 : 1260 orang ; S2 : - orang ; S3 - Orang
11	Mata Kuliah yang diampu	Pendidikan Kewarganegaraan Pemberdayaan Masyarakat Penelitian Pendidikan Kewarganegaraan

B. Riwayat Pendidikan.

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	UNDIP	Universitas Gajah Mada
Tahun masuk-keluar	1980-1986	1994-2000
Bidang Ilmu	Pertenakan	Ketahanan Nasional
Judul Skripsi/ Thesis/Disertasi	Korelasi Pelaku peternak itik dengan produksi itik di kabupaten pekalongan	Penanggulangan kemiskinan melalui program IDT di kelurahan Pakitelan kecamatan gunungpati di tinjau dari ketahanan nasional
Nama Pembimbing/ Promotor	Ir. Isbandi	Prof.Dr.Lukman Sutrisno

C. Pengalaman Penelitian Dalam 2 Tahun Terakhir

No	Judul Penelitian	Tahun
1	Pelaksanaan PPD di SMP Negeri Semarang	2010
2	Pelaksanaan POS PAUD Non Formal di kecamatan pedurungan	2010
3	Akuntabilitas Pelaksanaan Bantuan Operasional Sekolah (BOS) di Sekolah Dasar Negeri Di Kota Semarang Tahun 2011	2011
4	Pengelolaan Limbah terpadu berbasis manajemen masyarakat kampus	2012

	meuju Zero Waste di IKP PGRI Semarang	
5	Pola Pendampingan Masyarakat Penerima Program Penanggulangan Gerdu Kempling Di Kelurahan Karang Temple Kota Semarang Tahun 2012	2012

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat Dalam 2 Tahun Terakhir

No	Judul Pengabdian Pada Masyarakat	Tahun
1	Pelatihan Penulisan Buku Ajar Bagi Guru PKn Se kota Semarang	2010
2	IbM Bagi Panti Asuhan FatimatuZZahro untuk membangun komunitas belajar dengan karakter dalam Internasional Voluntary Service (IVC) dengan pendekatan internasional work Camp	2011
3	Sosialisasi Hak Anak dan Perlindunganna serta penciptaan keluarga ramah anak bagi kader PKK dan pengelolaan PAUD di Kelurahan Tlogosari Kulon Kecamatan Pedurungan Kota Semarang	2011
4	IbM Pelatihan Penyusunan Rencana Strategis sekolah di kabupaten Wonogiri	2012
5	IbM Tutor Forum Pos Paud di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang	2012

E. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah dan jurnal dalam 2 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Volume/Nomor/ Tahun	Nama Jurnal
1	2010	Kuliah Kerja Nyata sebagai wujud Pengabdian kepada masyarakat yang berimplikasi pembentukan kompetensi social dan kepribadian Mahasiswa	Volume, 01 nomor.01, januari 2010	Jurnal E- Dimas ISSN : 2087-3565
2	2011	Rencana Strategis Sekolah di Kabupaten Wonogiri	Volume, 02 nomor.01, januari 2011	Jurnal E- Dimas ISSN : 2087-3565
3	2012	Efektifitas pengelolaan Dana Pendidikan di kota Semarang	2012	ISBN 978- 602-8047- 50-0

F. Pengalaman Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun Terakhir

No	Judul / Tema	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1				

G. Pengalaman Merumuskan akebijakan Publik / Rekayasa Sosial lainnya dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul / Tema/Jenis Rekayasa sosial yang telah di terapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
1	Pengembangan Posyandu menjadi POS PAUD	2007	Kecamatan Pedurungan	Positif Terbukti :

			Kabupaten Semarang	Peningkatan Pendirian POS PAUD
2	Model Pendampingan Buta Aksara di Jawa Tengah	2006-2010	Propinsi Jawa Tengah	Positif : Terbukti berhasil menuntaskan 25.000 buta aksara

H. Penghargaan yang pernah di raih dalam 10 tahun (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainya)

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1	Piagam Penghargaan “ Sebagai Pembimbing Berprestasi” pada kegiatan lomba Mahasiswa berprestasi tingkat Kopertis Wil VI Jawa Tengah Tahun 2007 (juara 1)	Rertor IKIP PGRI Semarang	2010-2011
2	Donatur Darah sebanyak 50 kali tahun	PMI Propinsi Jawa Tengah	2012
3	Aktif dalam Forum Kewaspadaan Dini pada Masyarakat (FKDM)	Wakil Gubernur Jawa Tengan	2011

Semua data yang saya isikan dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan saya sanggup menerima resikonya.

Semarang, 10 Januari 2017

Ir Suwarno Widodo, M.Si

3. Biodata Anggota 2

A. IDENTITAS DIRI

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, MP
2	Jenis Kelamin	L/P
3	Jabatan Fungsional	Lektor Kepala
4	NIP/NIK/ Identitas lainnya	33.7409.430465.0001
5	NIDN	0603046501
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Yogyakarta, 3 April 1965
7	E-mail	efrisumastuti@gmail.com
8	No Telepon/Faks/HP	(024) 8318713/ - / 08157734265
9	Alamat kantor	Jl Sidodadi timur no 24 Semarang
10	Telp/Faks	(024)
11	Lulusan yang telah dihasilkan	D-3 = 150 orang S-1=90 orang
12	Mata Kuliah yang diampu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ekonomi Makro 2. Ekonomi Mikro 3. Kewirausahaan 4. Pengantar Ilmu Ekonomi 5. Kelayakan Bisnis

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	UGM	UGM	UNDIP
Bidang Ilmu	TP-PHP	Ekonomi pertanian	Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan
Tahun masuk-Lulus	1983 - 1988	1991 - 1994	2003 - 2008
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Pengaruh Lama Waktu Pengeringan Daun Nilam terhadap Rendemen dan Kualitas Minyak Nilam Yang Dihasilkan	Penggunaan Tenaga Kerja dan Pendapatan Keluarga Petani Di Daerah Tebu di Kabupaten Pekalongan	Model Tabungan Rumah Tangga (sintesis <i>Life Cycle-Permanent Income Hypothesis</i> = LC-PIH) Studi Kasus di Kota Semarang
Nama Pembimbing/Promotor	Ir. Supriyanto, SU	Dr. Ir. Tumari Jatileksono, MSc	Prof. Dr. Miyasto, SU

C. PENGALAMAN PENELITIAN DALAM 5 TAHUN TERAKHIR

No	Tahun	Judul Penelitian	Sumber dana	Jml (Juta Rp)
1	2010/2011	Valuasi Ekonomi Dampak Perubahan Iklim Sektor Pertanian di Kab. Cilacap Jawa Tengah	STIP Farming Semarang (Ketua)	5

2	2012	Model Revitalisasi Kinerja Penyuluh Pertanian Untuk Meningkatkan Daya Saing Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Tengah dengan Pendekatan <i>Transaction Cost</i>	Stranas Dikti (Anggota) Tahun pertama	95
3	2012	Revitalisasi dan Restrukturisasi Kelembagaan Melalui Pengembalian Peran Tataniaga Bulog dalam Menjamin Ketahanan Pangan Kedelai (Pilot Project : Jawa Tengah)	Kerjasama antar lembaga dan PT-Dikti (Ketua)	85
4	2013	Model Pemberdayaan Petani Tanaman Pangan unggulan Dalam Mengantisipasi Perubahan Iklim	HIBER- Dikti (Ketua) Tahun pertama	40,25
5	2013	Model Revitalisasi Kinerja Penyuluh Pertanian Untuk Meningkatkan Daya Saing Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Tengah dengan Pendekatan <i>Transaction Cost</i>	Stranas Dikti (Anggota) Tahun kedua	80
6	2014	Model Pemberdayaan Petani Tanaman Pangan unggulan Dalam Mengantisipasi Perubahan Iklim	HIBER- Dikti (Ketua) Tahun kedua	50
7	2015	Kinerja Makroekonomi Jawa Tengah Menyongsong Implementasi Masyarakat Ekonomi Asean	APBU Universitas PGRI Semarang (Ketua)	7,5
8	2015	Potensi Kewilayahan Desa Di Jawa Tengah	APBU Universitas PGRI Semarang (Anggota)	7,5
9	2016	Model Pengembangan Potensi Berwirausaha Masyarakat Desa menjadi DesaVokasi Mitra Binaan UPGRIS Semarang	APBU Universitas PGRI Semarang (Anggota)	10

D. PENGALAMAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT DALAM 5 TAHUN TERAKHIR

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Sumber dana	Jml (Juta Rp)
1	2011	Pembuatan Kompos Bokhasi di Desa Kapuran, Kec Sawangan Kab. Magelang	STIP Farming Semarang	5
2	2011	Penyuluhan Pengelolaan Sabuk hijau di areal Waduk Jatibarang	BBWS Pemali Juana	5
3	2012	Penyuluhan dan Pelatihan Pembuatan Nuget ayam dan Pembuatan Minuman Jahe Sehat	Mandiri	2
4	2012	Penyuluhan Model Pembentukan Berat badan Ternak untuk Keperluan Kurban	Mandiri	2
5	2013	Penyuluhan dan Peragaan Budidaya Cabe Model Olerikultur Di Perkotaan Dalam Rangka Penghematan Pengeluaran Rumah Tangga	Mandiri	2
6	2013	Penyuluhan dan Pelatihan Pembuatan Nugget Ayam Dalam Rangka Peningkatan Pendapatan Rumah Tangga	Mandiri	2
7	2014	Penyuluhan dan Peragaan Pembuatan Pupuk Organik Cair dari Sampah Rumah Tangga	Mandiri	3
8	2014	IbM Usaha Nuget Tahu	Mandiri	3
9	2015	IbM Sirup Jahe	UPGRIS	3,75
10	2016	IbM Diversifikasi Produk Tahu	UPGRIS	5

E. PUBLIKASI ARTIKEL ILMIAH DALAM JURNAL DALAM 5 TAHUN TERAKHIR

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/ Tahun
1	Prospek Pengembangan Agribisnis dalam Mewujudkan Ketahanan Pangan	Jejak Unnes	Vol.4, No 2 Tahun 2011
2	The Empowerment Strategy for The Food Crop Farmers in Anticipating The Climate Change	JEP UMS	Vol. 16. No 2 Tahun 2015

3	Dampak Perubahan Iklim Pada tanaman Padi di Jawa Tengah	Jurnal of Economic education	Vol 5 No.1 Tahun 2016
---	---	------------------------------	-----------------------

F. PEMAKALAH SEMINAR ILMIAH (ORAL PRESENTATION)DALAM 5 TAHUN TERAKHIR

No	Nama Pertemuan Ilmiah/ Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Symposium On Economic Impacts Of Global Warming	Adaptation of Agricultural Sector to Climate Change In Central Java	2011, UNNES Semarang
2	Simposium Riset Ekonomi V “Memacu Pertumbuhan Ekonomi Menuju Kemandirian Bangsa”	Analisis Efisiensi Usaha Tani Sayuran dan Kapasitas Penyuluh dalam Meningkatkan Ketahanan Pangan di Kabupaten Magelang	2011, UPN Veteran Surabaya
3	Symposium On Coastal Resources Management and Development	Managing Natural Disaster and Climate Change Without Management ? An Empirical Evidence of Adaptation and Mitigation in The Fisheries Sector, Central Java Province-Indonesia	2011, UNDIP Semarang
4	Enhancing Indonesia's Competitive Advantage in The Global Economy	Analisis Pendapatan Rumah Tangga di Kota Semarang	2011, UKSW Salatiga
5	Sca LIPI – Mobilizing Science Toward Green Economy	Holticultural Development Strategy	11- 12 Juli 2012, IPB ICC Bogor
6	Seminar Nasional “Integrasi Kebijakan dan Penguatan Industri	Pengembangan Kelembagaan Agribisnis Kedelai	30 Oktober 2012, Unnes Semarang

	Nasioanal Menuju Percepatan dan Perluasan Ekonomi Indonesia”		
7	EBES Conference	The ImpactOf Climate Change On The Agriculture and Fisheries Sector And ItsExit Strategy: With A Special Reference to the Pilot Project in Central Java, Indonesia.	1-3 Nov 2012, Warsawa, Polandia
8	WASWAC Conference	The Level of Empowerment Competitive Food Crop Farmers for Anticipation Climate Change : Pilot Project in Central Java, Indonesia	4-7 Sept 2013 Chiang Rai, Thailand
9	International Conference On Tropical and Coastal Region Eco-Development	The Impact Of Climate Change On Paddy Plant in Central Java	Patrajasa Semarang 11-13 Agustus 2014
10	Seminar nasional Kinerja Perbankan, Bisnis dan Ekonomi Indonesia Menghadapi Asean Economic Community 2015	Valuasi Ekonomi Dampak Perubahan Iklim pada Tanaman Kedelai Di Jawa Tengah	Unisbank Semarang 29-30 Oktober 2014
11	Seminar Nasional Hasil Penelitian 2015	Kinerja Makroekonomi Jawa tengah Menyongsong Implementasi Masyarakat Ekonomi Asean	Universitas PGRI Semarang, 21 November 2015
12	Seminar Nasional Hasil Penelitian 2015	Potensi Fisik Kewilayahan Desa di Jawa Tengah	Universitas PGRI Semarang, 21 November 2015
13	Seminar Nasional KeIndonesiaan I tahun 2016	Sektor Ekonomi Unggulan di Jawa Tengah	UPGRIS, 16 Pebruari

G. KARYA BUKU DALAM 5 TAHUN TERAKHIR

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
-	-	-	-	-

H. PEROLEHAN HKI DALAM 5-10 TAHUN TERAKHIR

No	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
-	-	-	-	-

I. PENGALAMAN MERUMUSKAN KEBIJAKAN PUBLIK/REKAYASA SOSIAL LAINNYA DALAM 5 TAHUN TERAKHIR

No	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respons Masyarakat
1	Model Pengelolaan Sabuk Hijau Waduk Jatibarang	2011	Kelurahan Kandri, Jatibarang dan Kedungpane, Kec. Gunungpati, Kota Semarang	Baik dan antusias
2	Pengelolaan Lahan Kritis	2014	Kecamatan Tembalang dan Banyumanik, Kota Semarang	Baik

J. PENGHARGAAN YANG PERNAH DIRAIH DALAM 10 TAHUN TERAKHIR

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1	Pemakalah terbaik dalam : Simposium Riset Ekonomi V“ Memacu Pertumbuhan Ekonomi Menuju Kemandirian Bangsa”	ISEI dan UPN Veteran Surabaya	2011

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya

Semarang, 10 Januari 2017

Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, MP

4. Biodata Anggota 3

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	DWI PRASTIYO HADI.SE, M.Si		
2	Jabatan fungsional	TENAGA PENGAJAR		
3	Jabatan struktural	KETUA LAB PRODI PENDIDIKAN EKONOMI Universitas PGRI SEMARANG		
4	NPP	138001401		
5	NIDN	0602048003		
6	Tempat dan Tanggal Lahir	SEMARANG /2 APRIL 1982		
7	Alamat Rumah Alamat saat ini	Jalan Pemuda gang 30 no 6 RT 02/ RW IV kauman Batang Pringgondani Dalam II RT 05 / RW XI No 14 Krobokan Semarang Barat		
8	Nomor Telepon/ Faks/ HP	081548054543		
9	Alamat kantor	Universitas PGRI SEMARANG		
10	Nomor Telepon/ Faks	(024)8316377		
11	Alamat Email	dwiikip58@gmail.com		
12	Lulusan yang telah dihasilkan	S1 = orang	S2 = orang	S3 = orang
13	Mata Kuliah yang Diampu	1	Matematika Ekonomi	
		2	Ekonomi Mikro	
		3	Ekonomi Makro	
		4	Kewirausahaan / Enterpreneuship	
		5	DBMS (data base manajemen system)	
		6	SIM (Sistem Informasi Manajemen)	
		7	Pengantar Bisnis	

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	1. Universitas Pekalongan	Unsoed Purwokerto	-
Bidang Ilmu	1. Ekonomi Manajemen SDM	Ekonomi Manajemen SDM	-
Tahun Masuk - Lulus	2002 - 2006	2007-2009	
Judul Skripsi/ Thesis/ Disertasi	Analisis Perilaku konsumen melalui atribut pada cafe “Nyem-Nyem Batang”	Analisis Kepemimpinan Superleadership terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variabel	

		intervening (studi pada BKM kabupaten Batang)	
Nama Pembimbing/ Promotor	-	-	-

C. Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (Juta Rp)
1	2014	Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Kota Semarang	Perguruan Tinggi	Rp. 2.350.000,00
2	2014	Evaluasi Penerapan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan (Pnpm-Mp) Sebagai Upaya Penanggulangan Kemiskinan Di Kota Semarang	Bapermas	Rp 50.000.000,-
3	2014	ANALISIS PROFIL USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) BINAAN PNPM- MP (Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan) dan BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) (Studi Kasus Kota Semarang)	Bapermas	Rp 25.000.000,-

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (Juta Rp)
1	2013	IbM Kerupuk Rambak	Perguruan Tinggi	Rp 5.000.000,-
2	2014	IbM BKM MUKTIJAYA di Kelurahan Muktiharjo Kidul, Kecamatan Pedurungan, Kota	Perguruan Tinggi	Rp 5.000.000,-

		Semarang		
3	2015	IbM Kelompok Petani Jahe Gajah	Dikti	50.000.000,-

E. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah Dalam Jurnal 5 Tahun Terakhir

No	Judul Artikel	Volume/ Nomer/ Tahun	Nama Jurnal
1	Pemberdayaan Usaha Kecil Dan Menengah Di Kota Kendal Dalam Rangka Millenium Development Goals 2015	-/-/2013	Politeknik Negeri Semarang
2	“(EVALUASI PENERAPAN PROGRAM NASIONAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MANDIRI PERKOTAAN (PNPM-MP) Sebagai Upaya Penanggulangan Kemiskinan Di Kota Batang)”	Buku IV / 978-602-1643-13-6 /2014 Halaman 1567 ISBN : 978-602-1643-13-6	LPPM Unsoed Purwokerto kerja sama dengan Perhepi Konda Purwokerto

F. Pengalaman Menyampaikan Makalah Secara Oral Pada Pertemuan/ Seminar Ilmiah Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah/ seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Seminar Nasional Politeknik Negeri Semarang 2013 “Pemberdayaan UMKM melalui teknologi tepat guna, teknologi, informatika, energy baru dan terbarukan yang ramah lingkungan pada s	Pemberdayaan Usaha Kecil Dan Menengah Di Kota Kendal Dalam Rangka Millenium Development Goals 2015	sabtu 9 november 2013, Politeknik Negeri Semarang
	Seminar Nasional”Percepatan Desa Berdikari melalui Pemberdayaan Masyarakat dan Inovasi Teknologi”	“(EVALUASI PENERAPAN PROGRAM NASIONAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MANDIRI PERKOTAAN (PNPM-MP) Sebagai Upaya Penanggulangan Kemiskinan Di Kota Batang)”	20-21 November 2014 Universitas Jenderal Suedirman Purwokerto

G. Pengalaman Menulis Buku Dalam Jurnal 5 Tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah halaman	Penerbit
1	SIM (Sistem Informasi Manajemen)	2011	122	
2				

H. Pengalaman Memperoleh HAKI Dalam Jurnal 5 Tahun Terakhir

No	Judul /Tema HAKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
-	-	-	-	-

I. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/ Rekayasa Sosial Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul /Tema Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang telah diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
1	-	-	-	-

J. Penghargaan yang Pernah Diraih Dalam 10 Tahun Terakhir

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1			
2			

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resikonya.

Semarang ,10 Januari 2017



(Dwi Prastiyo Hadi, SE, M.Si)

Lampiran 4 Justifikasi Anggaran

1. Honorarium (25 %)				
Honor	Honor/jam (Rp)	Waktu (jam)	Minggu	Honor
Ketua	25.000	64	8	1.600.000
Sekretaris	20.000	64	8	1.280.000
Bendahara	20.000	64	8	1.280.000
Anggota 1	15.000	64	8	960.000
Anggota 2	15.000	64	8	960.000
Sub Total (Rp)				6.080.000
2. Bahan Perangkat Penunjang (20 %)				
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga satuan (Rp)	Biaya
2.Perangkat Penunjang				
1. Flasdis	Penyimpanan Dokumen	5	150.000	750.000
2. Camera Digital	Pengambilan Data Primer	1	3.000.000	3.000.000
3. Printer	Laporan Kegiatan	1	1.420.000	1.420.000
4.Kertas HVS	Pengambilan data primer	5	40.000	200.000
Sub Total (Rp)				5.370.000
3. Pembelian Habis Pakai (40 %)				
Material	Justifikasi Pembelian	Kuantitas	Harga satuan (Rp)	Biaya
3.1. Pengumpulan Data Primer				
a. Wawancara kepada informan				
1. Pengambilan data				
Pimpinan UPGRIS & Yayasan	Pengambilan Data Primer	10	50.000	500.000
Dekan UPGRIS	Pengambilan Data Primer	6	50.000	300.000
Dosen Universitas PGRI Semarang	Pengambilan Data Primer	5	50.000	250.000
Mahasiswa Universitas PGRI Semarang	Pengambilan Data Primer	5	50.000	250.000
ATK	Pengambilan Data Primer	1	100.000	100.000
Konsumsi	Pengambilan Data Primer	5	30.000	150.000
Alat dan bahan Foto Copy	Pengambilan Data Primer	1	100.000	100.000
Surveyor	Pengambilan Data Primer	8	100.000	800.000
b. Observasi dan Penyebaran Quisioner ke informan				
1. Pengambilan data				
Pimpinan UPGRIS & Yayasan	Pengambilan Data Primer	10	50.000	500.000
Dekan UPGRIS	Pengambilan Data Primer	6	50.000	300.000
Dosen Universitas PGRI Semarang	Pengambilan Data Primer	5	50.000	250.000
Mahasiswa Universitas PGRI Semarang	Pengambilan Data Primer	5	50.000	250.000
ATK	Pengambilan Data Primer	1	100.000	100.000
Konsumsi	Pengambilan Data Primer	5	30.000	150.000
Alat dan bahan Foto Copy	Pengambilan Data Primer	1	100.000	100.000
Surveyor	Pengambilan Data Primer	5	100.000	500.000
c. FGD (Fokus Group Diskusion)				
1. Pengambilan data				
ATK	Pengambilan Data Primer	1	100.000	100.000
Konsumsi	Pengambilan Data Primer	100	35.000	3.500.000
Alat dan bahan Foto Copy	Pengambilan Data Primer	100	15.000	1.500.000
Surveyor	Pengambilan Data Primer	5	100.000	500.000
Sub Total (Rp)				10.200.000
3. Perjalanan 5%				
Material	Justifikasi Perjalanan	Kuantitas	Harga satuan (Rp)	Biaya
Transportasi	Pengambilan Data Primer /wawancara	10	125.000	1.250.000
Sub Total (Rp)				1.250.000
5. Publikasi, lapoan dan lain-lain (5 %)				
Material	Justifikasi kegiatan	Kuantitas	Harga satuan (Rp)	Biaya
1. artikel ilmiah	Publikasi	1	800.000	800.000
2. jurnal ilmiah	Publikasi	1	800.000	800.000
3. laporan	Publikasi	5	100.000	500.000
SUB TOTAL (Rp)				2.100.000
TOTAL ANGGARAN YANG DI PERLUKAN (Rp)				25.000.000



**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

Jl. Dr. Cipto - Lontar No. 1 Semarang - Indonesia Telp. (024) 8451279, 8451824 Faks. 8451279
Email : lppmupgrismg@yahoo.co.id Website : lppm.upgrismg.ac.id

Lampiran 5. Surat Pernyataan Ketua Peneliti

SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dra. Wiwik KUSDARYANI, M.Pd
NIDN/ NPP : 0025085901
Pangkat/Golongan : Pembina/ IV a
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian saya dengan judul :
Kajian lima Hari Kerja Di Universitas PGRI Semarang **bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/ sumber dana lain.**

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke Universitas PGRI Semarang

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya

Mengetahui
Ketua Lembaga Penelitian

Ir. Suwarno Widodo, M.Si
NPP. 876101038

Semarang, 10 Januari 2017

Yang Menyatakan,

Dra. Wiwik KUSDARYANI, M.Pd
NIDN. 0025085901



Wakil Rektor I
Universitas PGRI Semarang
 Dra. Sri Suclati, M.Hum.
 NIP 196503161990032002

SIKIP DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG

Semarang - Indonesia Telp. (024) 8451279, 8451824 Faks: 8451279
 Email : ppm@upgrismg.ac.id www.upgrismg.ac.id Website : lppm.upgrismg.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : 05.A/ST/LPPM-UPGRIS/1/2017

Dengan ini Ketua LPPM Universitas PGRI Semarang memberi tugas kepada :

Nama	: Dra. Wiwik Kusdaryani, M.Pd.
NIDN	: 0025085901
Pangkat/Golongan	: Pembina / IV a
Jabatan Fungsional	: Lektor Kepala
Pekerjaan	: Dosen FIP Universitas PGRI Semarang
Pada hari / tgl	: Januari s.d. September 2017
Tempat	: Universitas PGRI Semarang
Keperluan	: Kegiatan Penelitian dengan judul Kajian Lima Hari Kerja di Universitas PGRI Semarang

Demikian agar tugas ini dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan setelah selesai harap melaporkan hasilnya.

Mengetahui,
 Telah melaksanakan tugas




Semarang, 26 Januari 2017
 Ketua,



Ir. Suwarno Widodo, M.Si.
 NPP. 876101038





Wakil Rektor I
Universitas PGRI Semarang

Dra. Sri Suciati, M.Hum.
NIP 196503161990032002

AN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
AS PGRI SEMARANG

Semarang - Indonesia Telp. (024) 8451279, 8451824 Faks. 8451279
Email : lppmupgrismg@yahoo.co.id Website : lppm.upgrismg.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : 05.A/ST/LPPM-UPGRIS/1/2017

Dengan ini Ketua LPPM Universitas PGRI Semarang memberi tugas kepada :

Nama : Ir. Suwarno Widodo, M.Si.
NIDN : 0627036101
Pangkat/Golongan : Pembina Tk. I / IV b
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Pekerjaan : Dosen FPIPSKR Universitas PGRI Semarang
Pada hari / tgl : Januari s.d. September 2017
Tempat : Universitas PGRI Semarang
Keperluan : Kegiatan Penelitian dengan judul Kajian Lima Hari
Kerja di Universitas PGRI Semarang

Demikian agar tugas ini dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan setelah selesai harap melaporkan hasilnya.



Semarang, 26 Januari 2017
Ketua,

Ir. Suwarno Widodo, M.Si.
NPP. 876101038



Wakil Rektor I
Universitas PGRI Semarang

Dra. Sri Suciati, M.Hum.
NIP 196503161990032002

IN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
PGRI SEMARANG

Jl. ... - Indonesia Telp. (024) 8451279, 8451824 Faks. 8451279
Website : lppm.upgrismg.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : 05.A/ST/LPPM-UPGRIS/I/2017

Dengan ini Ketua LPPM Universitas PGRI Semarang memberi tugas kepada :

Nama : Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, MP.
NIDN : 0603046501
Pangkat/Golongan : Penata Tk.I/III d
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Pekerjaan : Dosen FEB Universitas PGRI Semarang
Pada hari / tgl : Januari s.d. September 2017
Tempat : Universitas PGRI Semarang
Keperluan : Kegiatan Penelitian dengan judul Kajian Lima Hari
Kerja di Universitas PGRI Semarang

Demikian agar tugas ini dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan setelah selesai harap
melaporkan hasilnya.



Semarang, 26 Januari 2017
Ketua

Ir. Suwarno Widodo, M.Si.
NPP. 876101038



Wakil Rektor I
Universitas PGRI Semarang
Dra. Sri Suciati, M.Hum.
NIP 196503161990032002

PAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
PGRI SEMARANG

g - Indonesia Telp. (024) 8451279, 8451824 Faks. 8451279
Website : lppm.upgrisng.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : 05.A/ST/LPPM-UPGRIS/I/2017

Dengan ini Ketua LPPM Universitas PGRI Semarang memberi tugas kepada :

Nama : Dwi Prasetyo Hadi, S.E., M.Si.
NIDN : 0603046501
Pangkat/Golongan : Penata Muda Tk.I/ III b
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Pekerjaan : Dosen FPIPSKR Universitas PGRI Semarang
Pada hari / tgl : Januari s.d. September 2017
Tempat : Universitas PGRI Semarang
Keperluan : Kegiatan Penelitian dengan judul Kajian Lima Hari
Kerja di Universitas PGRI Semarang

Demikian agar tugas ini dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan setelah selesai harap melaporkan hasilnya.



Semarang, 26 Januari 2017
Ketua,

Ir. Suwarno Widodo, M.Si.
NPP. 876101038