**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Arus globalisasi yang tengah berlangsung saat ini menuntut setiap orang untuk memperbaiki kualitas diri mereka, bahkan harus semakin lebih efektif dan efisien terhadap apa yang mereka kerjakan. Di dalam menghadapi perubahan, perlu adanya kehati-hatian untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi sekarang. Agar mampu berkompetisi dengan sumber daya manusia (SDM) yang lain untuk menjadi lebih baik terutama dalam memajukan organisasi itu sendiri.

Organisasi itu sendiri merupakan suatu wadah yang didalamnya terdapat aktivitas orang-orang dalam bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah di tentukan bersama. Organisasi juga merupakan proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan pekerjaan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efektif dan efisien, sistematis, positif dan yang paling penting adalah adanya koordinasi dari usaha-usaha yang dilakukan tersebut. Masyarakat kita terdiri dari berbagai macam organisasi yang berbeda-beda, misalnya : organisasi-organisasi pemerintahan, agama, sosial, politik, industri, pendidikan dan sebagainya.

Organisasi memiliki tujuan yang mendasar karena organisasi pada dasarnya merupakan dasar kepentingan bersama. Namun dari setiap individu-individu mendatang bukan hanya untuk mencapai tujuan akan tetapi organisasi terbentuk karena adanya kesamaan sifat, kepribadian, sistem nilai dan keyakinan, artinya organisasi merupakan suatu tujuan etos kerja yang mempunyai ciri-ciri, kondisi, kepribadian, sistem nilai, keyakinan etos kerja dan masalah serta sifat khas organisasi tersebut. Organisasi mempunyai sifat keunikan dalam melaksanakan aktivitas, hal ini disebabkan karena organisasi mempunyai kultur atau budaya yang dianut dan berlaku bagi setiap individu maupun aktivitas organisasi. Sekelompok orang yang berada dalam sebuah organisasi tanpa disadari dalam kesehariannya ketika menjalankan aktivitasnya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, mereka melakukan kebiasaan-kebiasaan yang lama-kelamaan tersebut menjadi budaya. Maka dari itu kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dilakukan secara terus menerus itulah yang membentuk perilaku anggota organisasi dan menghasilkan sebuah budaya yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan karakteristiknya.

Permasalahan yang biasanya timbul dari organisasi adalah masih minimnya kerjasama diantara para pegawai, hal ini biasanya disebabkan belum berjalannya penerapan karakteristik budaya organisasi secara baik. Pemahaman karakteristik budaya organisasi merupakan pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi itu sendiri yang dimana memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Penerapan budaya organisasi merupakan bagian penting agar tugas-tugas dapat dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh setiap orang yang bekerja di dalam organisasi sehingga pekerjaan yang dijalankan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dimaksud merupakan hasil kinerja yang diperlihatkan oleh pegawai atas suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka di organisasi tersebut. Cara mengukurnya dengan melihat hasil akhir dari pekerjaan tersebut dalam bentuk perlakuan, kecakapan, sarana dan keterampilan yang terkait dengan tujuan organisasi sehingga mendorong munculnya sikap disiplin dan kualitas pelayanan dari pegawainya.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seseorang pegawai dalam tugas kerjanya, artinya seorang kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetkan institusi atau organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja bisa dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan. Artinya kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dirasa belum optimal bilamana tujuan dan sasaran kerja belum dapat dicapai sesuai dengan target. Dengan demikian halnya para pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dalam menjalankan tugasnya belum mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal, karena tugas-tugas yang dijalankannya belum terorganisir secara menyeluruh yang menyebabkan kinerja pegawai belum dapat dijalankan sesuai harapan.

Pemerintah daerah menurut UU No.32 Tahun 2004 adalah penyelenggaraan urusan pemerintah oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut azas ekonomi dan tugas bantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung merupakan salah satu unsur pelaksana bidang Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan, Perangkat Daerah, Kepegawaian dan Persandian, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari indikasi sebagai berikut :

1. **Ketepatan Waktu** yaitu bahwa pegawai kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam kedisiplinan bekerja.

Contohnya : Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang dalam hal ini dikerjakan oleh pegawai Sub Bagian Keuangan dan Program, mempunyai salah satu tugas menyelenggarakan penyusunan laporan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, penyusunan pelaporan pelaksanaan tugas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2016 belum ada karena masih proses pengerjaan sedangkan menurut Kepala Sub Bagian Keuangan dan Program pelaporan tersebut harus diselesaikan dan dilaporkan kepada Sekretaris Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, untuk selanjutnya pelaporan tersebut diteruskan kepada Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung paling lambat tanggal 11 Januari 2017. Tetapi menurut beliau diketahui bahwa pada kenyataannya laporan hasil kegiatan tersebut baru dilaporkan tanggal 18 Januari 2017. Keterlambatan penyelesaian laporan hingga 7 hari dari waktu yang telah ditentukan ini menunjukkan bahwa pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan masalah diatas, peneliti juga mengidentifikasi belum tercapainya kinerja pegawai diduga disebabkan oleh budaya organisasi yang belum dilaksanakan sesuai dengan karakteristik sebagai berikut :

1. **Kontrol** yaitu bahwa pimpinan belum sepenuhnya memberikan pengawasan langsung kepada setiap pegawai. Hal ini terlihat dari perilaku pegawai yang menyimpang dari tugas yang telah diberikan.

Contohnya : Berdasarkan hasil penjajagan peneliti, diketahui bahwa di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung memiliki tugas yang berbeda-beda. Pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dengan jumlah pegawai 10 orang pegawai. Kemudian dari 10 orang pegawai itu hanya 2 orang yang melakukan pekerjaan. Hal ini terlihat ketika peneliti melakukan penelitian untuk meminta bahan dan data kepada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian untuk kegiatan penelitian mahasiswa tersebut hanya satu orang yang melayani dan satu lagi sedang mempersiapkan laporan untuk rapat dinas mingguan pada hari senin tanggal 16 Januari 2017 sehingga pegawai tersebut merasa kesulitan untuk melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan 7 orang pegawai yang lain berada diluar ruangan dengan duduk santai senbari menunggu pekerjaan diselesaikan oleh pegawai lain dikarenakan pimpinan tidak ada berada ditempat untuk memperhatikan tingkah laku pegawai tersebut. Hal diatas terlihat bawha kontrol pimpinan terhadap setiap pegawai masih kurang.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai, khususnya di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dengan judul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BANDUNG.”**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat dalam Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan umtuk mengatasi permasalahan yang mempengaruhi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung?
4. **Tujuan Penelitian**
5. Memperoleh data dan menggambarkan informasi yang sebenarnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
6. Menemukan data dan menggambarkan informasi mengenai hambatan-hambatan apa saja yang mempengaruhi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
7. Mengembangkan data dan informasi tentang usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
8. **Kegunaan Penelitian**
9. Kegunaan secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu adminstrasi negara pada umumnya, khususnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
10. Kegunaan secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.
11. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan pendapat atau teori dari para ahli yang dipergunakan sebagai pedoman peneliti sehingga peneliti menjadi terararah dalam melakukan penelitian. Berkaitan dengan topik masalah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung serta untuk mempermudah memecahkan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, tolak ukur atau landasan dari penelitian, dari fakta-fakta, observasi ataupun telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran memuat teori, dalil atau konsep-konsep dari para ahli yang dijadikan dasar dalam penelitian.

Atas dasar tersebut, peneliti akan menuangkan definisi tentang budaya. **Robbins dan Coulter (2010 : 63)**, memberi pengertian budaya yaitu “**Budaya adalah sebuah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi.”**

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa budaya merupakan cara pandang seseorang untuk menerima dan memahami suatu kondisi didalam suatu organisasi.

**Robbins dan Counter (2010 : 18)**, memberi pengertian organisasi yaitu : **“Organisasi adalah penataan sekumpulan orang secara disengaja guna mencapai tujuan-tujuan tertentu”.** Pendapat diatas dapat diartikan bahwa organisasi perlu digerakkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

**Robbins dalam Udaya (1994 : 479)**, memberi pengertian budaya organisasi, yaitu : **“Sistem pengertian yang diterima secara bersama”**. Pendapat diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan sautu rangkaian pemahaman yang diterima oleh setiap anggota organisasi.

**Siagian (2001 : 247)**, mengemukakan bahwa :

**Budaya organisasi adalah makna kehidupan bersama yang tercermin pada berbagai asumsi penting yang meskipun ada kalanya tidak dinyatakan secara tertulis, diakui dan diterima oleh semua pihak organisasi tersebut.**

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi yaitu kultur yang dimiliki pegawai dalam suatu organisasi yang dianut secara bersama-sama tanpa harus secara tertulis,akan tetapi makna tersebut diakui dan diterima oleh semua anggota organisasi.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, maka dapat ditinjau dengan melihat karakteristik utama budaya organisasi menurut **Robbins** dalam **Udaya (1994 : 480)**, yaitu :

1. **Inisatif Individal**

**Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan indepedensi yang dipunyai individu.**

1. **Toleransi terhadap tindakan beresiko**

**Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.**

1. **Arah**

**Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi kerja.**

1. **Integrasi**

**Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi di dorong untuk bekerja dengan terkoordinasi.**

1. **Dukungan dari manajemen**

**Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.**

1. **Kontrol**

**Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.**

1. **Identitas**

**Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.**

1. **Sistem Imbalan**

**Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji,promosi) didasarkan kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.**

1. **Toleransi terhadap konflik**

**Tingkat sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan krtik secara terbuka.**

1. **Pola-pola komunikasi**

**Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan formal.**

Budaya organisasi merupakan unsur penting untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Apabila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka pekerjaan atau kinerja pegawai akan efektif dan tujuan dari suatu pekerjaan akan tercapai.

Keberhasilan budaya organisasi pada sebuah organisasi akan berdampak pada hasil kerja terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh atau yang diraih dari suatu proses kegiatan (pekerjaan) dalam suatu periode waktu tertentu.

**Sedarmayanti (2009 : 50)**, menyatakan bahwa **“*Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja,pelaksanaan kerja dan pencapaian kerja atau hasil kerja untuk / untuk kerja / penampilan kerja.”**

Pencapaian kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pekerjaannya masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Pencapaian kinerja seorang pegawai di dalam organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan organisasi itu sendiri, dengan memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi kepentingan organisasi dalam mewujudkan sasara dari tujuan.

Kemudian untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, maka peneliti mengemukakan aspek kinerja yang di kemukakan oleh **Mitchell** dalam **Sedarmayanti (2009 : 51)** yaitu :

1. **Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)**

**Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan hasil kerja yang memenuhi keinginan dan tanggungjawab yang merupakan bagian dari tujuan organisasi dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan hasil kerja tersebut. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.**

1. **Ketepatan Waktu (*Promptness)***

**Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.**

1. **Inisiatif (*Initiative)***

**Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.**

1. **Kemampuan (*Capability)***

**Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan organisasi.**

1. **Komunikasi (*Communication*)**

**Sekarang pemimpin dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan saran dan pendapatnya.**

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam ukuran waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya, dengan memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi kepentingan organisasi dalam mewujudkan sasaran dan tujuan. Selain itu, aspek kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi atau unit kerja yang bersangkutan hari demi hari menunjukkan kemajuan. Kemajuan kinerja yang dicapai tidak terlepas dari perilaku yang baik dan peran pimpinan dan para pegawainya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian tanpa perilaku yang baik, sulit bagi kita untuk mencapai kinerja yang di inginkan.

Berdasarkan pengertian diatas, jelaslah bahwa budaya organisasi sangat berkaitan dengan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

**Barney** dalam **Lado & Wilson (1994)**, mengemukakan bahwa :

**Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasaaan kerja karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif.**

Mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakrteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan**. (Robbins)**

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut : **“Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung”.**

Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut :

1. Ho : ρs = 0 Budaya Organisasi : Kinerja para pegawai = 0, Budaya Organisasi (X) Kinerja (Y) artinya Budaya Organisasi terhadap Kinerja tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. H1 : ρs ≠ 0 Budaya Organisasi : Kinerja 0, Budaya Organisasi (X) Kinerja (Y) artinya Budaya Organisasi terhadap kinerja ada pengaruh yang signifikan.
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian

**Gambar 2.2**

**Paradigma Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja (Y)**

X

Y

**έ**

Keterangan Gambar :

X : Budaya Organisasi

Y : Kinerja Pegawai

**έ** : Variabel diluar variabel Budaya Organisasi yang tidak diukur yang mempengaruhi variabel kinerja.

1. **Lokasi dan Jadwal Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung Jln. Tamansari No.76 Kota Bandung.

1. **Lamanya Penelitian**

Lama penelitian yaitu tahap penjajagan yang dilaksanakan pada tanggal 16 Januari-20 Februari 2017.

**Tabel 3.13**

**Diagram Gantt**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kegiatan | Tahun | 2017 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bulan | Januari | | | | Februari | | | | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | |
| Minggu | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| 1. | **TAHAPAN PERSIAPAN** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Perizinan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Penjajagan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengajuan Judul | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Studi Kepustakaan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pembuatan Proposal | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Perbaikan Proposal | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | **TAHAP PELAKSANAAN** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Observasi | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Wawancara | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | **TAHAP PENYUSUNAN** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengolahan Data | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Analisis Data | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pembuatan Laporan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | **TAHAP PENGUJIAN** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengolahan Laporan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Perbaikan Laporan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Ujian | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |