**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasiatauperusahaan. Organisasiatau perusahaan merupakan kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau karyawan harus jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi semua organisasiatauperusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja didalamnya.

Dalam usaha untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang karyawan, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi/perusahaan, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan perusahaan yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Salah satu bagian dari Sumber Daya Manusia membahas tentang kedisiplinan. Tentunya kedisiplinan yang dimaksud dalam hal ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai:

**“Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” (Sastrohadiwiryo, 2001:291).**

Secara khusus nilai kedisiplinan yang digarisbawahi dalam penelitian ini adalah ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan organisasi/perusahaan, dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan. Ketika seorang karyawan menerapkan asas disiplin dalam bekerja, karyawan tersebut akan bersedia mematuhi semua peraturan dan melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun secara terpaksa. Sikap disiplin dapat diukur dari adanya peraturan yang berlaku di dalam organisasi/perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan budaya organisasi yang baik di organisasi/perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, maka karyawan yang berdisiplin akan melakukan sesuai dengan aturan organisasi/perusahaan, baik itu dalam hal keluar masuknya karyawan ataupun dalam hal absensi.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan di UKM Tahu Cikampek, peneliti menemukan dua indikator yang mengindikasikan sebab terjadinya permasalahan dalam disiplin kerja karyawan yakni:

1. Datangdanpulangtepatwaktu

Dalamduniapekerjaan,datangdanpulangtepatwaktuadalahsalahsatukuncikesuksesanpekerjaan.jikakedisiplinaninitidakberjalandenganbaik,makaakantimbulkurangefektifnyapelaksanaanpekerjaan. Olehkarnaitu, kedisiplinanpadawaktumasukdankeluarnyakaryawanharusdiperhatiakan.Contoh : Ada beberapakaryawan UKMTahuCikampekmemilikikebiasaanuntukterlambatdatangbekerja yang seharusnyamasuk jam 07:00,akantetapiwaktudatang jam 08:30.Salah satupenyebabnyadiketahuibahwakaryawantersebutseringterjagahinggapagidanmemilikipolaistirahat yang tidakteratur.Hal tersebutmerupakansikapkurangdisiplin yang dimilikisalahsatukaryawan yang dinilaimerugikanperusahaan.Kerugian yang disebabkanolehketerlambatankaryawantersebutyaknimenurunyatingkatproduktifitaskerja, sehinggamempengaruhiketidaktepatanwaktupenyelesaianproduksi.

Masalahketepatanwaktu yang terjadi di UKM TahuCikampekdapatkitalihatdaritabelabsensiketerlambatansebagaiberikut :

**Tabel 1.1**

**Pegawai Yang TerlambatDatangdanPulangTidakPadaWaktunya**

**Di UKM Tahu Cikampek Januari –April 2017**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | JumlahPegawai | Yang Terlambat | Pulangbelumwaktunya |
| Januari | 15 | 5 | 3 |
| Februari | 15 | 4 | 2 |
| Maret | 15 | 3 | 4 |
| April | 15 | 4 | 2 |

*Sumber : UKM Tahu Cikampek, 2017*

Catatan:

Jadiketerlambatanmasuk jam kerja di UKM TahuCikampekdaribulanJanuarisampaibulan April tahun 2017, adapegawai yang datangterlambatdanpulangbelumwaktunya.Jumlahpegawai yang terlambatdatangkebanyakandibulanjanuaridanpulangbelumwaktunyadibulanmaret.

1. Melaksanakandanmenyelesaikanpadawaktunya

Kemampuanmemanagewaktudalambekerja, sehinggadapatmelaksanakandanmenyelesaikanpekerjaandenganwaktu yang sudahditentukan.Contohnya :Beranjakdarikasuspertamamengenaidatangdanpulangtidaktepatwaktusehinggamengakibatkandalamsistempelaksanaandanpenyelesaianpekerjaanproduksiterganggu yang seharusnya target produksi 250.000 buahtahuperbulantetapitarget yangtercapaikurangdari 250.000 buahtahu. Sedangkan yangbertanggungjawabsecarapenuhdibidangpelaksanaandanpenyelesaiansistemproduksiadalahkaryawan, dibawahpengawasanpimpinan.

**Tabel 1.2**

**HasilProduksi yang TerealisasiPada UKM Tahu Cikampek**

**Januari–April 2017**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Target  Produksi | Realisasi  Produksi | Persentase |
| Januari | 250.000 | 215.000 | 86% |
| Februari | 250.000 | 197.000 | 79% |
| Maret | 250.000 | 225.000 | 90% |
| April | 250.000 | 192.500 | 77% |

*Sumber: UKM TahuCikampek, 2017*

Catatan:

Jadihasilproduksi yang terealisasi di UKM TahuCikampekbelummencapai target selamabulanJanuarisampaiApril 2017.Dan terjadifluktuasidalampencapaian target tersebut.Hal inibisadilihatdarihasilrealisasiproduksi yang naikturunselamaempatbulan.Adapundibulanjanuaridenganpersentase 86%, dibulanfebruaridenganpersentase 79%, dibulanmaretdenganpersentase 90%, danselanjutnyadibulanaprildenganpersentase 77%.

Permasalahan di atasdidugabelumoptimalnyapelaksanaanpengawasan yang dilakukanpemimpin, yaknidalamhal-halberikutini :

1. Pengawasan yang akuratbelumberjalandenganbaik

Pengawasanpimpinanbelumakuratdalamhalmemberikaninformasidanpimpinanbelummaksimaldalamhalmemberikantindakankoreksiatauteguranlangsungberbentuksanksiterhadapkaryawan.Contoh :Salah satukaryawan UKM TahuCikampekmelakukanpelanggaranketidakdisiplinan, yaknidatangdanpulangtidaktepatwaktunya. Adapunkekurangandaripimpinanterhadapkaryawan yang melanggarkedisiplinankerjahanyaberupateguransecaralisansaja, tidakadasanksikhususbagikaryawan yang melanggarnyasehinggatidakmenimbulkanefekjeraterhadapkaryawan.

1. Pengawasandalampelaksanaankerjabelumditerimaanggotaorganisasi

Didalamsebuahorganisasi, tanggungjawabmerupakansebuahtugaspenting yang harusdilakukan, terutamatanggungjawabseorangpimpinan.Kekurangan di UKM TahuCikampekyaitupimpinanbelum optimal menyadarkankaryawandanmengarahkanpelaksanaankerjadenganmendorongperasaanotonomisertapentingnyatanggungjawabterhadaptugasyang diberikan.Contohnya :Di UKM TahuCikampekpimpinantidaksepenuhnyamengawasiaktivitaskerjakaryawan, pimpinan UKM TahuCikampekmelakukanpengawasankepadakaryawannyahanyapada jam masukdansebelumpulangkerja, danpimpinantidakadawaktumenyadarkankaryawan yang kurangbertanggungjawabterhadappekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan yang hasilnya di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UKM TAHU CIKAMPEK”.

**B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

**1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan kerja pada UKMTahu Cikampek?
2. Bagaimana kondisi disiplin kerja karyawan pada UKMTahu Cikampek?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada UKMTahu Cikampek?
4. Apa saja hambatan-hambatan dan usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja pada UKMTahu Cikampek?
5. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: **’’Apakah pengawasandapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada UKMTahu Cikampek?’’**.

1. **Tujuan dan kegunaan penelitian**
2. **Tujuan Penelitian**
3. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengawasan kerja pada UKMTahu Cikampek?
4. Untuk mengetahui bagaimana kondisi disiplin kerja karyawan pada UKMTahu Cikampek?
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada UKMTahu Cikampek?
6. Untuk mengetahui apa saja hambatan-hambatan dan usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja pada UKMTahu Cikampek?
7. **Kegunaan Penelitian**
8. **Secara teoritis**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan lebih lanjut tentang pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di bidang manajemen sumberdaya manusia dan bisnis.

**b. Secara praktis**

1. Bagi peneliti

Hasil peneliti ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah khususnya pelaksanaan pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dengan penelitian ini penulis berharap dapat memberikan kontribusi bagi UKM Tahu Cikampek dengan memberikan informasi faktual terkait permasalahan kedisiplinan yang dialami UKM Tahu Cikampek. Dengan begitu, UKM Tahu Cikampek memiliki informasi yang reliabel sebagai bahan pengambilan keputusan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.Yang bermanfaat khususnya mengenai pelaksanaan pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan.

1. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

**D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

1. **Kerangka Pemikiran**

Setiap organisasi tentunya menghendaki bahwa tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal. Upaya-upaya tujuan yang dimanefestasikan dalam program-program dan kegiatan-kegiatan tidak selamanya berjalan mulus. Banyak faktor yang menjadi penghambat dalam upaya tersebut sehingga seringkali tindakan yang dilaksanakan kurang atau bahkan tidak sesuai dengan rencana. Apabila ketidaksesuaian atau penyimpangan pelaksanaan program dan kegiatan dibiarkan, maka organisasi akan sangat merugi.

Untuk itu harus dilakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program dan kegiatan agar tetap berjalan sesuai dengan rencana. Pengawasan memang penting, tetapi jika pengawasan secara berlebihan justru akan kontraproduktif, manajer harus mampu menetapkan proporsi pengawasan sedemikian rupa sehingga tidak mengakibatkan kontraproduktif.

**T.Hani Handoko (2015:357)**menyebutkan definisi pengawasan sebagai berikut : “Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai”.

Beliaujugamenjelaskantentangkarakteristik-karakteristikpengawasan yang efektifsebagaiberikut**T.Hani Handoko (2015:370)** :

**a. Akurat**

**Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasaan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.**

**b. Tepat Waktu**

**Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.**

**c. Obyektif dan Menyeluruh**

**Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.**

**d. Terpusat Pada Titik-titik Pengawasan Strategi**

**Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.**

**e. Realistik Secara Ekonomis**

**Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan diperoleh dari sistem tersebut.**

**f. Realistik Secara Organisasional**

**Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.**

**g. Terkoordinasi Dengan Aliran Kerja Organisasi**

**Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) Informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.**

**h. Fleksibel**

**Pengawasan harus mempunyai fleksibelitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.**

**i. Bersifat Sebagai Petunjuk dan Operasional**

**Sistem pengawasan efektif harus menunjukan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang harus diambil.**

**j. Diterima Para Anggota Organisasi**

**Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.**

Berdasarkandaridefinisidiataspendapatbisaditarikkesimpulanbahwakarakteristik-karakteristikpengawasan yang efektifharusfleksibeldanbisaditerimaolehparaanggotaorganisasidanharussesuaidenganobyektif.

Selanjutnya**DedeHasan (2002:57)** merumuskandisiplinkerjasebagaiberikut:

“Kedisiplinanadalahkesadarandankesediaanseseorangmenaatisemuaperaturanperusahaandannorma social yang berlaku”

Dari uraiantersebutdisiplinkerjapadabidangpengawasan di UKM TahuCikampekmasihbisadiperbaiki, karyawanharusmengertibahwadenganmemilikidisiplinkerja yang baik, berartiakandicapai pula suatukeuntungan yang berguna, baikbagiperusahaanmaupunbagikaryawansendiri. Olehkarenaitu, diperlukankesadaranparakaryawandalammematuhiperaturan-peraturan yang berlaku.Selainitu.Perusahaan sendiriharusmengusahakan agar peraturanitubersifatjelas, mudah di fahamidanadil, yaitubaikbagipimpinan yang tertinggimaupunbagikaryawan yang terendah.

Indikator untuk mengukur disiplin kerja Menurut **Dede Hasan (2002:66)** yaitu :

1. **Melaksanakan dan menyelesaikan pada waktuya**

**Kemampuan memanage waktu dalam bekerja, sehingga dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.**

1. **Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif**

**Kemampuan kerja untuk memahami, mengenterprestasi pengalaman dan memecahkan masalah dengan cara yang baru sehingga dapat menciptakan ide-ide dapat berkembang di perusahaan dan usaha seseorang yang mendayagunakan pemikiran untuk memperbarui dan membuat suatu pemikiran yang baru untuk mengahsilkan produk yang baru, baik untuk dirinya maupun orang lain dan lingkungan.**

1. **Bekerja dengan jujur penuh semangat dan tanggung jawab**

**Bekerja dengan ketulusan hati dan gairah kerja seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan tanggung jawab yang sudah diberikan serta berani memikul resiko yang telah diambilnya.**

1. **Datang dan pulang tepat waktunya**

**Dalam melakukan perkerjaan kebiasaan datang dan pulang tepat waktu ini menjadi salah satu indikator tingkat kedisiplinan seseorang atau kelompok orang. Maksudnya jika seseorang sering telat sudah dapat dikatakan kurang atau tidak disiplin dan sebalaiknya. Selain itu budaya tepat waktu juga cerminan bahwa seseorang menghargai orang lain yang berada dalam suatu organisasi perusahaan.**

1. **Bertingkah laku sopan**

**Perilaku seseorang yang menjunjung tinggi nilai-nilai menghormati, mengahargai, dan berkhlak mulia. Sopan santun bisa dianggap sebagai norma tidak tertulis yang mengatur bagaimana seharusnya kita bersikap atau berperilaku kepada atasan maupun dengan rekan kerja.**

Berdasarkanpengertiandiatasdapatdisimpulkanbahwadisiplinpadasetiapkaryawanharuslebihditingkatkanuntuktercapainyatujuanorganisasi.Sehinggakinerjakaryawanpadasaatmerekamelakukantugasdapatmelaksanakanpekerjaannyasesuaidenganstandaroperasionalperusahaan yang telahditetapkan.

**2.Hipotesis penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang diuraikan, peneliti menduga “Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada UKM Tahu Cikampek”.

Berdasarkanhipotesistersebut, makapenelitiakanmengemukakandefinisioperasionaldiatassebagaiberikut:

1. Menunjukanpengawasanakanberpengaruhpositifterhadapdisiplinkerja di UKM TahuCikampek.
2. Pengawasanadalahupayauntukmenjamin agar pelaksanaankerjasesuaidenganstandar yang telahditetapkan.
3. Disiplinkerjaadalahupayauntukmenepatisegalaperaturandankebijakan yang berlakudiperusahaanbaiktertulismaupuntidaktertulis.

**E. Lokasi dan Lamanya Penelitian**

1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan terhadap UKM Tahu Cikampek yang beralamat di Kp. Sukaati Barat, RT/RW 22/04, Ds. Jomin Timur, Kec. Kotabaru, Kab. Karawang.

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yang dilakukan selama enam bulan dari bulan Januari 2017 sampai dengan Juni 2017. adapun jadwal pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel di halaman berikut :

**Tabel 1.3**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | | Keterangan | Tahun | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Januari | | | | | Februari | | | | Maret | | | | April | | | | | Mei | | | | Juni | | | |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| TAHAP PERSIAPAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | Penjajakan |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | | Studi Kepustakaan |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | | Pengajuan Judul |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | | Penyusunan Usulan Penelitian |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | | Seminar Usulan Penelitian |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | | Bimbingan |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| TAHAP PENELITIAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Pengumpulan Data | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Wawancara | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Observasi | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Dokumentasi | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Studi Pustaka | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Pengolahan Data | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Analisis Data | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| TAHAP PENYUSUNAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Penyusunan Laporan | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Perbaikan Laporan | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Sidang Skripsi | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Jadwal Penelitian**

*Sumber :hasilolahanpeneliti, 2017*