**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan perusahaan jasa pengiriman kargo dan logistik di Indonesia saat ini semakin berkembang. Pengiriman kargo melalui jalur darat, udara dan laut sangat penting karena jarak bukan lagi merupakan suatu hambatan bagi seseorang atau perusahaan untuk melakukan suatu pengiriman ke daerah atau negara lain dengan waktu yang relatif singkat. Untuk menghadapi persaingan di era globalisasi ini, perusahaan-perusahaan di Indonesia tentunya harus semakin meningkatkan kualitas pelayanan terutama kinerja karyawan dalam melayani jasa pelanggan agar dapat bertahan ditengah persaingan dunia bisnis yang semakin ketat dan kompetitif, sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan akan berjalan efektif.

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi atau 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 organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain keberhasilan atau kemudahan 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 atau perusahaan dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah pengaruh pimpinan harus memberikan arahan dan pengawasan yang baik kepada karyawan agar kinerja yang dilakukan karyawan dapat berjalan sesuai prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, karena kepemimpinan dari atasan dapat menjadikan motor penggerak bagi para karyawan agar dapat menjalankan prosedur sesuai dengan peraturan yang telah direncanakan oleh organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik individu maupun kelompok. Apalagi dalam era sekarang ini dimana organisasi terus berkembang dan berubah peran kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat vital karena akan mengantarkan organisasi mencapai visi dan misinya. Jadi pada dasarnya berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal tergantung dari peran kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan kunci kesuksesan. Ketika kinerja karyawan dalam bekerja melakukan dengan baik tugas dan kewajibannya maka karyawan tersebut mematuhi peraturan dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Sikap kinerja karyawan dapat diukur dari adanya peraturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan serta sikap kepemimpinan sangat diperlukan untuk memberikan dan penyuluhan bagi karyawan agar melaksanakan kinerjanya dengan baik sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan.

Kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi beberapa hal, yaitu : kualitas kerja, kuantitas, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.Kinerja akan terlaksana dengan baik apabila arahan dari seorang pemimpin dapat dipahami oleh karyawan, dengan adanya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin bisa memberikan semangat kerja terhadap karyawan. Adapun kelangsungan kinerja karyawan bisa diketahui langsung oleh pimpinan jika karyawan dan pimpinan dapat bekerjasama dengan baik sehingga dipelaksanaan kerja kegiatan dan tugas karyawan dapat langsung diketahui oleh pimpinan.

Bila kitamelihat contoh dari perusahaan swasta atau multinasional, pada umumnya parakaryawan akan berbicara lebih luwes karena umumnya perusahaan swasta ataumultinasional tersebut mengedepankan inovasi, fleksibilitas, dan kreativitasmenyesuaikan dengan dinamisasi persaingan industri.

PT. Cipta Krida Bahariadalah perusahaan yang berdiri di Jakarta. Perusahaan ini adalah sebuah penyedia jasa layanan logistik terpadu nasional yang sedang berkembang pesat dan memiliki spesialisasi pada *Project Logistic & Total Solution Logistic*. Layanan logistik yang diberikan bersifat fleksibel sehingga dapat disesuaikan dengan kebutuhan konsumen, meliputi pelayanan manajemen gudang, spesialis *project logistics*, dan solusi terpadu dengan jangkauan area di seluruh Indonesia.

Ruang lingkup usaha PT. Cipta Krida Bahari yaitu meliputi pengangkutan laut, pengangkutan darat dan pengangkutan udara. CKB logistik menawarkan jalur utama yaitu pada transportasi laut untuk nilai uang, fleksibilitas, dan konsistensi dalam mengelola rantai nilai pelanggan untuk menerapkan solusi yang memberikan biaya seefektif mungkin. Penelitian ini akan difokuskan pada divisi Angkutan Laut.

Berdasarkan hasil penelitian dan survei yang dilakukan di PT. Cipta Krida Bahari Jakarta, peneliti menemukan dua indikator yang mengindikasikan sebab terjadinya kurangnya kinerja karyawan divisi angkutan laut terhadap penanganan surat jalan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Dalam hal ketelitian dan kecermatan bekerja yaitu karyawan kurang teliti dalam menangani dokumen *Delivery Order* (surat jalan). Contohnya: Pada saat karyawan menginput data dokumen *Delivery Order*konsumen, akan tetapi ketika pengerjaannya, karyawan tidak mengisi dokumen-dokumen tersebut dengan objektif.

**Tabel 1.1**

**Data Kesalahan Pengisian Dokumen Konsumen oleh Karyawan PT. Cipta Krida Bahari Jakart**a **Tahun 2017**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Jenis Dokumen | Nama  Konsumen | Kesalahan Data |
| 1 | Januari | Delivery Order  (Surat Jalan) | X | Kelebihan *Backhoe* |
| 2 | Februari | Y | Kekurangan*Loader* |
| 3 | Maret | X | Ukuran*Skidder* Tidak Sesuai |

*Sumber : PT Cipta Krida Bahari Jakarta, 2017*

Hal ini membuktikan tingkat kinerja karyawan masih rendah dikerenakan kurang teliti dalam mengisi dokumen *Delivery Order* (DO) atau surat jalan.

1. Kuantitas kerja

Dalam dunia pekerjaan tepat waktu merupakan kualitas kerja, kuantitas, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja terhadap perusahaan. Sedangkan karyawan sering tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Contohnya: Pada saat dokumen *Delivery Order* yang semestinya sudah harus dikeluarkan, tetapi karyawan sering terlambat dalam hal ini, dikarenakan karyawan tersebut sering melalaikan dalam pengecekan barang yang akan di input ke dalam dokumen *Delivery Order*.

Berikut tabel keterlambatan penyelesaian dokumen pada halaman berikut :

**Tabel 1.2**

**Data Keterlambatan Penyelesaian Pekerjaan oleh Karyawan PT. Cipta Krida Bahari Jakarta Tahun 2017**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Jenis Pekerjaan | Target Penyelesaian | Realisasi | Keterlambatan |
| Februari | Memeriksa kesiapan alat berat | 4 hari | 8 hari | 4 hari |
| Maret | Membuat laporan pekerjaan | 2 hari | 4 hari | 2 hari |
| April | Menyusun data alat berat | 5 hari | 8 hari | 3 hari |

*Sumber : PT Cipta Krida Bahari Jakarta, 2017*

Hal ini membuktikan tingkat kinerja karyawan masih rendah dikarenakan karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Permasalahan tersebut diduga belum optimalnya peranpimpinan, yakni dalam hal-hal berikut ini :

1. Mendukung tercapainya tujuan

Informasi dari pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, dalam hal ini komunikasi antar pimpinan dan karyawan kurang baik, maka beberapa karyawan tidak bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik (teliti dan cermat). Contoh : Pada saat ada perubahan pemesanan alat berat berupa *Forklift* dari konsumenyang dimana tidakdi informasikan lagi oleh pimpinan kepada karyawan, sehingga dokumen*Delivery Order*yang di input dan *Forklift*yang dikirim kepada konsumen tidak sesuai.

1. Menciptakan rasa aman

Pengawasan pimpinan tidak terlalu ketat, pimpinan belum memberikan koreksi atau teguran langsung berbentuk sanksi terhadap karyawan. Contoh : Beberapa karyawan melakukan pelanggaran yaitu saat memeriksa kesiapan alat berat, pekerjaan tersebut tidak terselesaikan tepat pada waktunya, sehingga berdampak keterlambatan pengiriman barang yang akan di kirim kepada konsumen. Kekurangan pimpinan terhadap karyawan yang melanggar kedisplinan kerja tersebut hanya berupa teguran lisan saja, tidak ada sanksi khusus bagi karyawan yang melanggarnya sehingga tidak menimbulkan efek jera terhadap karyawan.

Akibat dari 2 permasalahan diatas dengan adanya barang yang dipesan oleh konsumen tidak sesuai permintaan dan terkadang barang sampai kepada konsumen tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan, konsumen komplain dan meminta potongan harga kepada perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI ANGKUTAN LAUT PADA PENANGANAN DOKUMEN *DELIVERY ORDER* (DO) PT. CIPTA KRIDA BAHARI JAKARTA”.**

1. **Identifikasi dan Perumusan Masalah**
   1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

* + - * 1. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan divisi Angkutan Laut pada PT. Cipta Krida BahariJakarta?
        2. Bagaimana pelaksanaankinerja karyawan divisi Angkutan Lautpada PT. Cipta Krida Bahari Jakarta?
        3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan divisi Angkutan Lautpada PT. Cipta Krida Bahari Jakarta?
        4. Hambatan-hambatan dan usaha apa saja yang dihadapi oleh PT.Cipta Krida Bahari divisi Angkutan Laut dalam melaksanakan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi diatas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut **“Apakah kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Krida Bahari?”**

1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian** 
   1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

* + - * 1. Mengetahui pelaksanaan kepemimpinan divisi Angkutan Laut pada PT. Cipta Krida Bahari Jakarta.
        2. Mengetahui pelaksanaankinerja karyawan divisi Angkutan Lautpada PT. Cipta Krida BahariJakarta.
        3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi Angkutan Lautpada PT. Cipta Krida BahariJakarta.
        4. Mengetahui hambatan-hambatan dan usaha apa saja yang dihadapi oleh PT.Cipta Krida Bahari divisi Angkutan Laut dalam pelaksanaankepimpinan terhadap kinerja karyawan.
  1. **Kegunaan Penelitian**

**a. Secara Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan mengenai korelasipengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan memberikan sumbangsih teoritis padadunia pendidikan.

**b.** **Secara Praktis**

1) Bagi Peneliti

Menambah wawasan serta pengetahuan mengenai di bidang sumberdaya manusia terutama mengenai kepemimpinanterhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dimaksud pula sebagai syarat akademik untuk memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial dan Politik pada Universitas Pasundan.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Cipta Krida BahariJakarta untuk meningkatkan kinerjakaryawan dan kepemiminan perusahaan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.

1. Bagi Pendidikan dan Masyarakat Umum

Sebagai masukan serta informasi tambahan bagi para akademis maupun praktisi yang ingin melakukan penelitian serupa untuk menambah data yang diperlukan, khususnya mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawandan bahan acuan bagi penelitian yang selanjutnya.

1. **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**
   1. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka berfikir merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan.Peran kepemimpinan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat melaksakan tugas-tugas dan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Berdasarkan uraian diatas mengenai kepemimpinan, maka peneliti akan mengemukakan tentang kepemimpinan sebagaimana berikut:

Menurut Veitzal Rivai (2013:3) menyatakan bahwa:

**Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.**

Dalam variabel kepemimpinan penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (2005:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

**1. Bersifat adil**

**Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.**

**2. Memberi sugesti**

**Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.**

**3. Mendukung tercapainya tujuan**

**Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.**

**4. Sebagai katalisator**

**Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.**

**5. Menciptakan rasa aman**

**Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.**

**6. Sebagai wakil organisasi**

**Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.**

**7. Sumber inspirasi**

**Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.**

**8. Bersikap menghargai**

**Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.**

Jadi kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sehingga adanya kepemimpinan diharapkan dapat berperan untuk merubah tingkah laku karyawan supaya dapat menerapkan kinerja kerja yang tiggi.

Kinerja karyawan merupakan komponen yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan adalahpenggerak yang mengelola seluruh faktor produksi yang ada di perusahaan.

Edy Sutrisno (2013: 170) menyatakan bahwa:

**Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.**

Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), yaitu sebagai berikut:

**a.Kuantitas Kerja (*Quantity*)**

**Menunjukan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan.**

**1) Kecepatan**

**2) Kemampuan**

**b. Kualitas Kerja (*Quality*)**

**Menunjukan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.**

**1)Kerapihan**

**2)Hasil kerja**

**3)Ketelitian**

**c. Tanggung Jawab**

**Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.**

**1)Mengambil Keputusan**

**2)Hasil Kerja**

**4. Kerja Sama**

**Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.**

**1)jalin kerjasama**

**2)kekompakan**

**5. Inisiatif**

**Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu yaitu tentang kemampuan**.

Dari penjelasan diatas dapat digambarkan sebuah model kerangka pemikiran di halaman berikut:

**Gambar 1.1**

**Kerangka Pemikiran**

1. bersifat adil,
2. memberi sugesti,
3. mendukung tercapainya tujuan,
4. sebagai katalisator,
5. menciptakan rasa aman,
6. sebagai wakil organisasi,
7. sumber inspirasi, bersikap menghargai.

**(Wahjosumidjo, 2005:154)**

1. Kuantitas Kerja (Quantity)
2. Kualitas Kerja (Quality)
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

**(Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67)**

**Kepemimpinan**

**Kinerja Karyawan**

**Hipotesis Penelitian**

* 1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut: “Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan pada PT. Cipta Krida Bahari, Jakarta”

1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**

**1. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian para karyawan PT. Cipta KridaJl. Raya Cakung Cilincing Pal 2 Blok A1, Sukapura, Cilincing, RT.8/RW.2, Sukapura, Cilincing, Kota Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14140. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari data primer diperoleh langsung dari jawaban lewat kuesioner.

**2. Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yang dilakukan selama enam bulan dari bulan April 2017 sampai dengan September 2017. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabeldi halaman berikut :

**Tabel 1.3**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | | Keterangan | Tahun | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| April | | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | | Agustus | | | | September | | | |
| 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 | | Bimbingan |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | | Seminar Usulan Penelitian |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 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 : hasil olahan peneliti, 2017*