

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era modern seperti sekarang ini, perkembangan dunia dalam bidang teknologi dan industri semakin meningkat pesat, salah satunya yaitu industri jasa. Industri jasa pada saat ini merupakan sektor ekonomi yang sangat besar dan tumbuh sangat pesat. Salah satu jenis industri jasa yang ada dan dibutuhkan saat ini yaitu pada sektor kesehatan dan perawatan tubuh.

Kesadaran dan kebutuhan masyarakat modern terutama kelas menengah keatas di kota-kota besar akan kebugaran dan kesehatan tubuh semakin meningkat mengingat padatnya aktivitas dan rutinitas yang dijalani sehari-hari terkadang melelahkan bahkan membuat stres. Atas kepenatan-kepenatan yang terjadi tersebut maka dibutuhkan cara untuk merelaksasikan tubuh dan pikiran sejenak agar kembali bugar.

Kini sudah mulai menjamur industri jasa pada sektor kesehatan dan perawatan tubuh salah satunya yaitu spa dari problematika yang terjadi tersebut. Spa merupakan singkatan dari *Solus Per Aqua* yang artinya terapi dengan menggunakan media air. Spa dalam pelayanan kesehatan adalah *treatment* yang mencakup promotif dan preventif yang berarti lebih diarahkan untuk perawatan yang mencakup *body* (fisik), *mind*, *spirit*, agar tercapai kedamaian dan *relax* (kenyamanan).

Bisnis spa memiliki target pasar tersendiri dan mulai berkembang secara pesat sejak satu dekade yang lalu. Bila dulu orang lebih senang menggunakan jasa pijat tradisional yang dipanggil ke rumah, mungkin kini trend tersebut

telah bergeser seiring perkembangan zaman. Saat ini orang lebih suka pergi ke tempat spa karena menyediakan beragam pilihan layanan serta memiliki desain interior dan dekor ruang yang dibuat sedemikian rupa agar tercipta suasana yang nyaman ditambah iringan musik santai sehingga mampu menjadikannya rileks.

Mengingat bahwa target dari pasar spa merupakan kalangan menengah ke atas maka harga bukanlah menjadi pertimbangan yang begitu penting tetapi yang lebih dicari ialah mutu dan kenyamanan dari pelayanan yang diberikan. Oleh sebab itu faktor Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan spa harus diperhatikan agar tercipta kepuasan dibenak konsumen.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan dapat terpenuhi melalui suatu proses perekrutan, seleksi sampai dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh calon pegawai sehingga kebutuhan perusahaan untuk mempunyai pegawai yang dibutuhkan itu dapat terpenuhi. Perekrutan pegawai adalah suatu proses mencari dan mendorong serta memberikan suatu pengharapan dari mereka untuk melamar pekerjaan. Proses perekrutan dilakukan dalam rangka mencari pegawai yang dibutuhkan perusahaan. Tindak lanjut dari proses perekrutan adalah penyeleksian pegawai dan penempatan pegawai.

Penempatan pegawai akan selalu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari perusahaan, karena jika penempatan pegawai ini kurang mendapatkan perhatian akibatnya semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan akan menurun, dan produktivitas kerja pegawai akan rendah.

Setelah pegawai ditempatkan pada suatu posisi, maka pimpinan mengevaluasi dan mengukur hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah dicapai oleh pegawai tersebut, sehingga dapat diketahui apakah pegawai tersebut telah sesuai atau tidak dengan posisinya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas karena manusia bersifat dinamis, sedangkan alat produksi dan kemajuan teknologi lebih bersifat statik yang hanya dapat digerakan oleh manusia. Tingkat produktivitas yang tinggi merupakan harapan bagi setiap perusahaan, untuk meningkatkan produktivitas kerja, banyak sekali faktor yang mempengaruhi seperti pemberian upah atau gaji, suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, dan kesempatan berkarir.

Penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan produktivitas yang baik, karena apabila seorang pegawai ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tidak tepat maka yang akan terjadi adalah pegawai tersebut besar kemungkinan tidak memahami pekerjaan atau lambat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga produktivitas kerja akan cenderung rendah dan tujuan dari perusahaan akan sulit dicapai.

Mon Reve Day Spa & Family Reflexology adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan dan perawatan spa tubuh dengan konsep *family spa* atau spa keluarga. Berdiri sejak tahun 2009 di Bandung, *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* berkomitmen dan percaya untuk menjadikan *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* sebagai tempat orang-orang untuk bersantai dan rehat sejak setelah melakukan aktifitas sehari-hari

yang melelahkan. Layanan yang disediakan seperti *reve refreshing massage*, *balinese boreh*, *mon reve pre wedding package*, *reve deluxe*, *reve body polish*, *reve natural scrub*, *refreshing foot reflexology*, *refresh foot and foot*, *natural face massage*, *ear candle*, *ratus spa* dan *jasmine aromatic oil massage* yang bisa dinikmati oleh pria dan wanita. Dibuat dengan bahan-bahan yang alami dan mewah serta didukung dengan suasana yang sempurna, bersih dan nyaman *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* merupakan tempat yang tepat untuk menghilangkan stres setelah melakukan aktivitas sehari-hari. Selain *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* terdapat bisnis serupa yang bergerak di bidang jasa pelayanan dan perawatan spa tubuh yang ada di kota Bandung antara lain yaitu *ZEN Family Spa & Reflexology*, *Everyday Balinese Spa & Family Reflexology*, *AMAIA Family Spa & Reflexology*, *NEST Family Reflexology & Spa*, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan mengenai produktivitas kerja pegawai di *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung terbilang masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Pada aspek ini pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat maksimal, namun hal ini kurang dimiliki oleh beberapa pegawai *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung yang menyebabkan target pengunjung pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung yang semestinya tercapai menjadi tidak tercapai hal ini dikarenakan kurang memperhatikan faktor latar belakang pengalaman

kerja pegawai. Berikut ini merupakan target pengunjung yang seharusnya tercapai apabila pegawai memiliki kemampuan :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pengunjung Mon Reve Day Spa & Family Reflexology
Bandung dari 2016-2018

Tahun	Jumlah Pengunjung (Orang)		Persentase
	Target	Realisasi	
2015	4000	3795	94,87%
2016	5000	4830	96,6%
2017	6000	5875	97,92%

Sumber : Mon Reve Day Spa & Family Reflexology Bandung, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dan diketahui bahwa realisasi pengunjung pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung dari tahun 2015-2017 belum pernah mencapai target yang telah ditentukan, hal ini disebabkan karena pegawai tidak memiliki kemampuan yang maksimal serta pengalaman pada bidang spa & refleksi.

2. Mutu

Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai di *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung masih kurang sehingga pegawai menjadi kurang profesional, pada hal ini beberapa diantaranya masih belum bisa menyesuaikan dengan kebutuhan atau keinginan pelanggan. Hal tersebut dapat terlihat dari kinerja pegawai seperti terapis kurang memiliki pengetahuan yang luas mengenai teknik-teknik melakukan terapi dan pijat refleksi.

Contoh : terapis kurang memahami pengetahuan mengenai anatomi fisiologi tubuh dan jenis-jenis aromaterapi.

Berdasarkan permasalahan di atas bahwa rendahnya produktivitas kerja pegawai diduga disebabkan karena perusahaan kurang memperhatikan dalam pertimbangan penempatan pegawai secara sesuai sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja

Kondisi penempatan pegawai yang kurang memperhatikan pengalaman kerja menyebabkan kemampuan yang dimiliki pegawai menjadi kurang sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya pegawai kurang maksimal dan berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan.

2. Pengetahuan Kerja

Kondisi penempatan pegawai yang kurang memperhatikan pengetahuan kerja menyebabkan mutu atau kualitas pegawai menjadi kurang profesional karena pegawai merasa bingung terutama menyangkut anatomi fisiologi tubuh.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang masalah ini dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul :

“Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology Bandung*”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penelitian yang akan dibahas atau diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum objek penelitian pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung.
2. Bagaimana pelaksanaan penempatan pegawai pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung.
3. Bagaimana kondisi produktivitas kerja pegawai pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung.
5. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam melaksanakan penempatan pegawai pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

“Apakah Penempatan Pegawai Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui gambaran umum objek penelitian pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung.
2. Mengetahui bagaimana pelaksanaan penempatan pegawai pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung.
3. Mengetahui bagaimana kondisi produktivitas kerja pegawai pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung.
5. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dan usaha-usaha yang dilakukan dalam melaksanakan penempatan pegawai pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataannya serta dapat memperdalam pengetahuan penulisan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi perusahaan, untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi penelitian lanjutan, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan informasi yang diperlukan dan perbandingan bagi penelitian dimasa yang akan datang, yang berkaitan dengan penempatan kerja pegawai, dan produktivitas kerja pegawai.

1.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.4.1 Kerangka Pemikiran

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Keberhasilan yang ingin dicapai perusahaan sangat tergantung kepada para pegawai yang diberi tugas. Namun permasalahan sebenarnya tidaklah sesederhana itu, karena justru keberhasilan perusahaan akhirnya terletak pada ketepatan dalam menetapkan pegawai.

Melalui kegiatan penempatan pegawai pada suatu tempat atau jabatan tertentu pada akhirnya akan dapat diketahui apakah pegawai yang bersangkutan dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh jabatan ditempat pegawai itu ditugaskan. Jika kemampuan bekerja dari pegawai telah sesuai dengan standar yang dibutuhkan, maka sudah tercipta penempatan yang tepat.

Menurut B. Siswanto Sastrohardjo yang dikutip dalam **Yuniarsih** dan **Suwatno (2013:116)** penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Sedangkan menurut **Malayu S.P Hasibuan (2012:63)** bahwa penempatan pegawai adalah tindak dari seleksi yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelagasikan wewenang (*authority*) kepada orang tersebut dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa penempatan pegawai merupakan kegiatan tindak lanjut dari seleksi untuk menempatkan pegawai yang telah lulus dalam seleksi pada jabatan atau pekerjaan yang tepat di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Setelah proses seleksi dan terpilih pegawai yang akan dipekerjakan kemudian dilanjutkan dengan proses penempatan pegawai, maka pimpinan hendaknya mempertimbangkan beberapa faktor yang memungkinkan dan berpengaruh terhadap perusahaan.

Faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan pegawai menurut

Suwatno (2012:129) sebagai berikut :

a. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :

- Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

b. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah:

- Pengetahuan mendasari keterampilan
- Peralatan kerja
- Prosedur pekerjaan
- Metode proses pekerjaan

c. Keterampilan Kerja

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah:

- Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah :

- Pekerjaan yang harus dilakukan.
- Lamanya melakukan pekerjaan

Penempatan pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja, apabila masalah penempatan pegawai kurang mendapat perhatian yang mendalam dari perusahaan maka akan menghambat tujuan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Demikian juga menurut **Hadari Nawari** dan **Martini Handari (2011:128)** bahwa seseorang akan bekerja secara berdaya guna atau berhasil guna atau dengan kata lain bekerja secara produktif, apabila mengetahui dengan jelas pula posisinya di dalam suatu organisasi kerja.

Berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai selanjutnya akan diuraikan pengertian produktivitas menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2012:94)** yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* (keluaran) dengan *input* (masukan), dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Sedangkan menurut **Sutrisno (2016:102)** bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input. *Output* atau keluaran merupakan sesuatu yang diproduksi atau dihasilkan oleh perusahaan, sedangkan *input* atau masukan merupakan semua sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Untuk mengetahui peningkatan dari produktivitas itu sendiri diperlukan indikator-indikator produktivitas kerja menurut **Sutrisno (2016:104)** antara lain:

1. **Kemampuan**
Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. **Meningkatkan hasil yang dicapai**
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. **Semangat kerja**
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. **Pengembangan diri**
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Berdasarkan indikator-indikator diatas terlihat adanya keterkaitan antara penempatan pegawai dengan produktivitas kerja pegawai yang pada prinsipnya tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, karena penempatan merupakan salah satu cara dalam pembinaan pegawai dari segi kemanusiaan dan keahlian agar pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja yang optimal, sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan hasil guna sesuai dengan tujuan yang dikehendaki tercapai.

1.4.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diteliti. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori-teori yang belum berdasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan observasi. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Terdapat pengaruh positif penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology Bandung*”.

Beranjak dari rumusuan hipotesis tersebut serta untuk mempermudah dalam pembahasan, peneliti mengemukakan definisi Operasional Penelitian, sebagai berikut :

1. Pengaruh positif adalah dimana suatu keadaan yang mempengaruhi atau suatu keadaan yang menunjukan penempatan pegawai (X) mempunyai dampak kearah peningkatan produktivitas kerja pegawai (Y) pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology Bandung*.
2. Penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.
3. Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.
4. Dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam tingkatan dengan penilaian sebagai berikut :

Sangat Setuju	SS	: 5
Setuju	S	: 4
Kurang Setuju	KS	: 3
Tidak Setuju	TS	: 2
Sangat Tidak Setuju	STS	: 1

Untuk melengkapi hipotesis maka menggunakan hipotesis statistik, sebagai berikut :

- a. $H_0 : r_s < 0$: penempatan pegawai (X) : produktivitas kerja (Y) < 0 , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung.
- b. $H_1 : r_s \geq 0$: penempatan pegawai (X) : produktivitas kerja (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh, antara penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* Bandung.
- c. r_s : sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara penempatan pegawai (X) dan produktivitas kerja (Y).
- d. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- e. Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

1.5 Lokasi Penelitian dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di *Mon Reve Day Spa & Family Reflexology* yang berlokasi di Jl. Sumatera No.9, Braga, Sumur Bandung, Kota Bandung 40111 Jawa Barat.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama enam bulan dimulai dari tahap peninjauan pada Oktober 2018 sampai dengan April 2019.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Tahun 2018												Tahun 2019																										
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei										
		1	2	3	4	1	2	3	4	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.	Penjajagan																																							
2.	Studi Kepustakaan																																							
3.	Pengajuan Judul																																							
4.	Penyusunan Usulan Penelitian																																							
5.	Seminar (Usulan Penelitian)																																							
TAHAP PENELITIAN																																								
1.	Pengumpulan Data																																							
	a. Observasi																																							
	b. Wawancara																																							
	c. Dokumentasi																																							
	d. Studi Pustaka																																							
2.	Pengolahan Data																																							
3.	Analisis Data																																							
TAHAP PENYUSUNAN																																								
1.	Pembuatan Laporan																																							
2.	Sidang Akhir																																							