

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan salah satu cara manusia untuk dapat berhubungan dengan manusia lainnya untuk saling mengenal, saling berkumpul, saling bekerja sama dan saling berkoordinasi didalam mewujudkan suatu tujuan tertentu. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai wadah atau tempat dari berbagai kegiatan orang-orang yang bekerjasama dalam usaha mencapai suatu tujuan bersama sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Setiap organisasi dibangun oleh tiga sumber daya, yaitu : sumber daya barang/sarana fisik, sumber daya keuangan dan sumber daya manusia.

Adapun sumber daya manusia merupakan salah satu asset penggerak didalam suatu organisasi karena meliputi orang-orang yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Hubungan antara manusia dan organisasi sangatlah erat. Manusia dalam memenuhi kebutuhannya memerlukan organisasi. Sedangkan organisasi memerlukan manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan organisasi. Sumber daya manusia sangatlah berbeda dengan sumber daya fisik maupun financial, karena sumber daya manusia memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, latarbelakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi, sehingga didalam pengelolaannya perlu arif, cermat karena setiap individu memiliki sifat-sifat dasar yaitu cipta, rasa, karsa, dan karya.

Kebutuhan akan sumber daya manusia terasa semakin meningkat dalam era dewasa ini, karena pada era ini akan banyak menuntut peran serta sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional dalam berbagai hal. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tolak ukur didalam mencapai kesuksesan dan tidaknya suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan kesanggupan seseorang didalam menyelesaikan pekerjaannya dan didalam mengembangkan dirinya didalam suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia ini berbicara mengenai mutu dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang bermutu ini yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik, intelektual dan psikologis yang akan mewujudkan tercapainya suatu tujuan organisasi secara efektivitas.

Efektivitas merupakan gambaran dari suatu organisasi terhadap pencapaian sasaran, tujuan organisasi atau hasil kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangatlah bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Efektivitas kerja didalam suatu organisasi dapat dicapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan kedepan, keterampilan, keahlian, memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani dan memiliki semangat atau kejuangan yang baik dalam bekerja sebagai wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi sehingga

berkontribusi besar didalam mewujudkan tujuan organisasi secara optimal dengan cepat dan tepat pada waktunya.

Demikian halnya dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung apabila Pegawainya memiliki kemampuan fisik, intelektual dan psikologis yang baik maka akan memudahkan Dinas Tenaga Kerja didalam mencapai tujuan dan program-program yang telah direncanakan sebelumnya.

Dinas Tenaga Kerja merupakan organisasi formal sebagai satuan kerja perangkat daerah yang di bentuk untuk membantu menjalankan roda pemerintahan bupati dalam hal kepengurusan mengenai tenaga kerja dan transmigrasi di daerah kabupaten bandung. Dinas Tenaga Kerja dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor : 20 tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bandung. Dinas ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas (Kadis) yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja adalah merumuskan kebijaksanaan teknis dan melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang pelayanan ketenagakerjaan yang meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, pengawasan ketenagakerjaan, latihan dan produktivitas serta melaksanakan ketatausahaan dinas. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung mempunyai Pegawai sebanyak 75 orang. 62 diantaranya Pegawai Negeri Sipil sedangkan 13 orang lagi tenaga sukarela.

Dinas Tenaga kerja didalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar dapat terlaksana dengan efektif, efisien dan akuntabel, Dinas

Tenaga Kerja membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai wadah bagi pelaporan kinerja selama 1 tahun. Pembuatan LAKIP Dinas Tenaga Kerja berpedoman pada Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, serta Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta RPJMD Kabupaten Bandung 2010-2015.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Peneliti menemukan permasalahan tentang masih rendahnya efektivitas kerja Pegawai. Hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut:

1. Hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan. Hasil kerja yang dicapai Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung masih belum sesuai dengan yang direncanakan, hal ini dapat dilihat dari adanya salah satu sasaran dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja terlatih yang siap kerja pada berbagai sektor lapangan kerja dari target penetapan kinerja adalah sebanyak 2.980 orang tapi hanya dapat terealisasi sebanyak 2.959 orang. (LAKIP Disnaker Kabupaten Bandung 2014)
2. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya yang dimiliki Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung masih rendah sehingga belum dapat memenuhi standar efektivitas kerja yang baik. Contohnya dapat

dilihat dari rencana kerja yang diberikan oleh pimpinan mengenai program meningkatkan pemahaman hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja masih mempunyai kendala dalam menyelenggarakan penanggulangan masalah ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari rencana penanggulangan masalah ketenagakerjaan yang mempunyai target 36 kasus yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun akan tetapi pada kenyataannya dalam waktu satu tahun hanya dapat terealisasi sebanyak 23 kasus dan baru dapat terselesaikan dalam jangka waktu 2 tahun. Adapun kasus-kasus yang belum terselesaikan mengenai kasus PHK, permintaan hak ketenagakerjaan, pensiun kerja, dan permintaan cuti. (LAKIP Disnaker Kabupaten Bandung 2014)

Berdasarkan masalah diatas mengenai efektivitas kerja yang masih rendah di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, peneliti menduga disebabkan oleh rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Hal ini terlihat dari:

1. Kemampuan Intelektual, menyangkut kemampuan, pengalaman, pendidikan, pengetahuan, keterampilan, berpikir dan kecerdasan. Pengalaman dan kemampuan yang dimiliki Pegawai Dinas Tenaga Kerja para Pegawai sebagian masih kurang hal ini disebabkan oleh sebagian Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yang sebagian besar adalah sarjana muda dan lulusan SLTA sehingga Pegawai belum mempunyai pengalaman yang cukup dalam pelaksanaan penyelesaian pekerjaan. Serta jarang nya Dinas Tenaga Kerja mengadakan diklat atau pelatihan bagi para Pegawainya yang memiliki

kemampuan yang kurang. Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja terdiri atas :

**Tabel 1**  
**Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja**

| NO | URAIAN                      | JUMLAH |
|----|-----------------------------|--------|
|    | <u>STATUS PEGAWAI</u>       |        |
| 1  | Pegawai Negeri Sipil        | 63     |
| 2  | Calon PNS                   | -      |
| 3  | Kontrak Kerja               | -      |
| 4  | Tenaga Sukarelawan (Sukwan) | 10     |
|    | <u>TINGKAT PENDIDIKAN</u>   |        |
| 1  | Pasca Sarjana ( S2 )        | 14     |
| 2  | Sarjana ( S1 )              | 18     |
| 3  | Sarjana Muda (D3)           | 1      |
| 4  | SLTA                        | 27     |
| 5  | SLTP                        | 1      |
| 6  | SD                          | 2      |

Sumber : LAKIP Disnaker Kabupaten Bandung 2014

2. Kemampuan Psikologis, menyangkut sikap dan minat kerja yang dimiliki pegawai, di Dinas Tenaga Kerja kemampuan akan psikologis Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung masih terlihat rendah berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan peneliti, peneliti masih melihat adanya sebagian pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang meliputi pengelolaan, penyimpanan, pemeliharaan data serta dokumen-tasi kepegawaian. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang mementingkan kepentingan pribadi daripada tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Contohnya : malasnya pegawai dalam merapihkan arsip atau dokumen sehingga bertumpukan diatas meja dan ada yg dibawah meja.



**GAMBAR 1**  
**Arsip Atau Dokumen Sehingga Bertumpukan Diatas Dan Dibawah Meja**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan penelitian yang berjudul **“HUBUNGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BANDUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Adakah hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat hubungan kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung ?
3. Usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan untuk mengatasi faktor-faktor yang menghambat kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung ?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a. Ingin mengetahui bagaimana hubungan kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
- b. Ingin mengetahui faktor apa saja yang menghambat kualitas sumber daya manusia hubungannya dengan efektivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
- c. Ingin mengetahui bagaimana upaya untuk mengatasi masalah kualitas sumber daya manusia hubungannya dengan efektivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
- b. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas kerja.

#### 1.4 Kerangka Pemikiran

Sasaran dalam memecahkan masalah yang peneliti kemukakan diperlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yang berupa teori serta pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak dapat diragukan lagi, maka untuk mengarahkan penelitian ini peneliti bermaksud akan mengemukakan definisi dari para ahli yang dijadikan sebagai landasan teori berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni: Kualitas Sumber Daya Manusia (variabel bebas) dan Efektivitas kerja (variabel terikat). Berikut ini peneliti akan kemukakan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Matindas (2002:94) mengemukakan bahwa :

“Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya”.

Adapun menurut Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:59) mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”. Sedangkan sumber Daya Manusia dikemukakan pula oleh Sedarmayanti (2009:27) mengemukakan :

“Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja didalam atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan”.

Dengan demikian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti dalam buku yang sama yaitu :

“Menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Ukuran-ukuran untuk mengukur indikator Kualitas Sumber Daya Manusia peneliti adaptasi dan modifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian yang akan dilakukan dari Sedarmayanti (2009:53) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan fisik (kesehatan)
2. Kemampuan non fisik, yang meliputi
  - a) Kemampuan Intelektual (kecerdasan)
  - b) Kemampuan Psikologis (mental)

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan definisi Efektivitas menurut H. Emerson yang dikutip oleh Handayani (1985:16) mengemukakan bahwa:

“Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Sebaliknya apabila tujuan dan sasaran tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pekerjaan itu tidak efektif”.

Sedangkan efektivitas menurut Keban (2004:140) yang dikutip oleh Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa : “Suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai”.

Sedangkan menurut Siagian (1997:151) mengemukakan pengertian dari efektivitas kerja yaitu :

“Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu”.

Adapun Ukuran-ukuran untuk mengukur indikator Efektivitas peneliti adaptasi dan modifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian yang akan dilakukan dari Siagian (1997:151) dalam bukunya adalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
2. Hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan
3. Biaya (Dana anggaran) yang dikeluarkan dengan rencana

Penjelasan mengenai kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja yang telah dijelaskan didalam kerangka pemikiran peneliti mengambil kesimpulan bahwa penyelesaian pekerjaan akan tercapai sesuai dengan waktu, hasil kerja dan biaya yang ditetapkan, tergantung dari bagaimana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut, apakah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki memenuhi kriteria kemampuan fisik, kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).

Adapun teori dari para ahli yang dapat menjadi dasar sebagai teori penghubung antara kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja seperti yang diungkapkan Matindas (2002:94) mengemukakan bahwa :

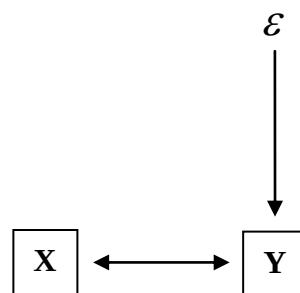
Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.

### 1.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, sebagaimana dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : **“Ada Hubungan Antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung”**.

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan substantif artinya belum bisa diuji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \rho_s \leq 0 =$ , artinya tidak adanya hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X) dengan Efektivitas Kerja (Y).
- b.  $H_1 : \rho_s > 0 =$ , artinya adanya hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X) dengan Efektivitas Kerja (Y)
- c. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :



**GAMBAR 2**  
**PARADIGMA PENELITIAN**  
**KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN EFEKTIVITAS**  
**KERJA**

**Keterangan gambar :**

X = Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Y = Variabel Efektivitas Kerja

ε = Residu

Berdasarkan hipotesis di atas, untuk mempermudah dalam pembahasan selanjutnya, maka peneliti mengajukan definisi operasionalisasi variabel sebagai berikut :

- a) Hubungan menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau hubungan signifikan (bermakna) antara Kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
- b) Kualitas Sumber Daya Manusia (X) adalah mutu yang menggambarkan kemampuan-kemampuan yang dimiliki pegawai di dinas tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun dimensi-dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia yang menjadi alat ukur adalah :
  - 1. Kemampuan fisik (kesehatan)
  - 2. Kemampuan non fisik, yang meliputi
    - a) Kemampuan Intelektual (kecerdasan)
    - b) Kemampuan Psikologis (mental)
- c) Efektivitas kerja (Y) adalah ketepatan yang menggambarkan mengenai pencapaian kerja Dinas Tenaga Kerja yang dihasilkan sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun dimensi-dimensi Efektivitas yang menjadi alat ukur adalah :
  - 1. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
  - 2. Hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan
  - 3. Biaya (Dana anggaran) yang dikeluarkan dengan rencana

## **1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

- a. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yang beralamatkan di Jl. Raya Soreang KM.17 Kabupaten Bandung Telp. (022) 589 3002.
- b. Lamanya Penelitian dilakukan selama 6 bulan terhitung dari tanggal 23 Desember 2015 sampai dengan 23 Mei 2016.

### JADWAL KEGIATAN PENELITIAN

| No | Kegiatan                  | Tahun<br>Bulan<br>Minggu | 2015 – 2016 |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|----|---------------------------|--------------------------|-------------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|
|    |                           |                          | 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  | TAHAP PERSIAPAN           |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | a. Penelitian Kepustakaan |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | b. Perijinan              |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | c. Penjajagan             |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | d. Pengajuan Judul        |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | e. Pembuatan Proposal     |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | f. Seminar Proposal       |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | g. Perbaikan Proposal     |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 2  | TAHAP PENELITIAN          |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | a. Observasi              |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | b. Wawancara              |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | c. Penyebaran Angket      |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | d. Penarikan Angket       |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 3  | TAHAP PENYUSUNAN          |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | a. Pengolahan Data        |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | b. Analisis Data          |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | c. Pembuatan Draft        |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 4  | TAHAP PENGUJIAN           |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | a. Seminar Draft          |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | b. Perbaikan Draft        |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|    | c. Sidang Skripsi         |                          |             |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |

Keterangan: ■ Ada Kegiatan