BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi sekarang ini perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam segala bidang terutama ilmu pengetahuan dan teknologi agar tidak tertinggal. Untuk menghadapi pasar global keberhasilan suatu perusahaan/organisasi tidak hanya dilihat dari keberhasilan perencanaan bisnis yang telah dibuat. Dengan kematangan strategi perencanaan dalam menghadapi persaingan memang akan membuat suatu perusahaan menjadi unggul, namun dibalik itu semua poin utama yang mengelola menjadi unggul adalah sumber daya manusia. Dalam fisika nuklir, sebuah reaksi nuklir adalah sebuah proses di mana dua nuklei atau partikel nuklir bertubrukan, untuk memproduksi hasil yang berbeda dari produk awal. Pada prinsipnya sebuah reaksi dapat melibatkan lebih dari dua partikel yang bertubrukan, tetapi kejadian tersebut sangat jarang. Bila partikel-partikel tersebut bertabrakan dan berpisah tanpa berubah (kecuali mungkin dalam level energi), proses ini disebut tabrakan dan bukan sebuah reaksi.

Badan Tenaga Nuklir Nasional (Batan) sebagai lembaga pemerintah yang diberi amanat untuk melaksanakan penelitian, pengembangan dan pendayagunaan ilmu pengetahuan dan teknologi nuklir, turut bertanggung jawab untuk menciptakan keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut, terutama ditingkat regional.

Dalam visinya Batan mempunyai rencana pembangunan jangka panjang nasional yaitu menekankan pada pembangunan keunggulan kompetitif perekonomian yang berbasis sumber daya alam lokal, sumber daya manusia yang berkualitas dan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu upaya untuk mewujudkan rencana tersebut yaitu melalui peningkatan kemampuan dan keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi nasional, termasuk kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Suatu perusahaan yang digolongkan berhasil senantiasa meningkatkan produktivitas karyawannya, tetapi ini tergantung pada karyawan tersebut apakah sudah bekerja secara efektif. Menciptakan sistem kerja yang baik masih belum cukup agar membuat karyawan bekerja dengan sebaik–baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sebagai imbalannya, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang beprestasi. Bentuk penghargaan akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin agar dapat menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan-tunjangan lain yang telah disediakan perusahaan. Bentuk penghargaan tersebut salah satunya dapat berupa insentif. Karena dengan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan lebih mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam bekerja.

Menurut Harsono (2010: 21) Insentif adalah “setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang di berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik”.

Sedangkan menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi."

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahan.

Adapun penelitian ini mengenai Insentif yang didukung dengan cara menyebarkan kuisioner sebanyak 20 responden kepada karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kuisioner Awal Insentif (X1)

No.	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya merasa bahwa standar pelaksanaan insentif telah memperhatikan kebutuhan karyawan	5	25%	15	75%
2.	Saya mengetahui secara jelas kapan waktu pemberian insentif	16	80%	4	20%
3.	Menurut saya komposisi insentif yang saya terima sudah tepat	7	35%	13	65%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 20 responden pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.

Berdasarkan jawaban dari 20 responden mengenai insentif diperoleh presentase sebanyak 25% karyawan merasa bahwa standar pelaksanaan insentif telah memperhatikan kebutuhan karyawan. Selain itu pada pernyataan komposisi insentif yang diterima sudah tepat oleh karyawan sebanyak 35%.

Hasil penelitian ini didukung dengan proses wawancara yang dilakukan kepada kepala bagian tata usaha bahwa standar insentif yang dilaksanakan perusahaan belum sepenuhnya memperhatikan yang dibutuhkan karyawan, dan sebagian karyawan merasa insentif yang diterima tidak sebanding dengan prestasi yang dicapai.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang merasa standar pelaksanaan insentif belum memperhatikan kebutuhan karyawan dan insentif yang diterima belum tepat.

Selain dengan pemberian insentif perusahaan juga melihat dari tingkat pendidikan seorang karyawan. Karena setiap karyawan memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sehingga perlu mendapatkan pendidikan baik itu pendidikan formal maupun non formal sehingga pada saat pengambilan keputusan menjadi tepat dan akurat.

Seorang karyawan yang berpendidikan tinggi dan bekerja sesuai dengan jurusannya akan lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya, karena karyawan tersebut sudah paham langkah awal apa yang dikerjakan agar meminimalkan kesalahan.

Berikut ini adalah tabel daftar karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN adalah sebagai berikut, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Daftar Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN

No	NAMA	NIP	PENDIDIKAN		JABATAN
KEPALA PUSAT					
1.	Dr. Jupiter Sitorus Pane M.Sc	196005111985021001	S3	Ilmu Pengelolaan SDA & Lingkungan	Kepala PSTNT
2	Asep Yana Mulyana, S.H	19710428199901001	S1	S1 Hukum	Kepala Bagian Tata Usaha
3	Dra. Arie Widowati, MT	196308101986032001	S2	S2 Rekaya Nuklir	Kepala Sub bagian PKDI
4.	Raharja, S.E	196205141983021001	S1	S1 Ekonomi	Analisis Manajemen Perkantoran
5.	Agus Rakhim, ST	196103051983031006	S1	S1 Teknik Informatika	Kepala Bidang Reaktor
6.	Onih Setiati	196505051986022001	SMA	SMA IPS	Pustakawan Penyelia
7.	Heni	196304291983022001	SMA	SMEA Tata Usaha	Pengadministrasi Kepegawaian
8.	Dra.Juni Cusetijowati	196406141991032002	S1	S1 Matematika	Pengawas Radiasi Ahli Madya
9.	Mega Ardyha Garini, S.AP	198407182006042001	S1	S1 Administrasi Publik	Analisis Manajemen Kepegawaian
10.	Suharyono	199307112015032002	SMA	SMA IPS	Pranata Nuklir Penyelia
11.	Koswara S.Kom	196407021983022001	S1	S1 Komputer	Pranata Nuklir Ahli Madya
12.	Didin Samsudin	196305111992031005	SMA	SMA IPS	Pengelola Administrasi Belanja Pegawai
13.	Komarasari	196512281998032003	SMA	SMEA Tata Buku	Bendahara
14.	Dessy Iramayanti A.Md	198812192009122002	D3	D3 Akutansi	Bendahara
15.	Neneng Nur Aisyah, A.Md	198310162998012013	D3	Analisis Kimia	Verikator Keuangan

16.	Ratnasarih	196106261983021002	SMA	SMA IPS	Pengelola Kendaraan
17.	Bahtiar Imanudin, S.ST	196808291988031001	D4	D IV-Elektromekanik	Pengelola Pengadaan Barang/jasa Ahli Pertama
18.	Dadang Fachrudin	196204291983031003	SMA	SMA IPS	Teknisi Peralatan dan Instalasi
19.	Edy Priatna	196110211981031001	SMA	SMA IPS	Pengemudi
20.	Yuniardi A,Md	196710141989022001	D3	D3 PATN	Verikator Keuangan
21.	Ertis Lita Elianie, S.AP	198011152005012010	S1	S1 Administrasi Publik	Pengadministrasi BMN

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner penulis terhadap 20 karyawan pada bagian tata usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN tentang tingkat pendidikan:

Tabel 1.3
Kuisioner Awal Tingkat Pendidikan (X2)

No.	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya	10	50%	10	50%
2.	Posisi jabatan saya saat ini sudah sesuai dengan tingkatan pendidikan	8	40%	12	60%

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Kuesioner Awal Terhadap 20 Responden pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.

Berdasarkan jawaban dari 20 responden mengenai tingkat pendidikan diperoleh yang menyatakan bahwa karyawan yang perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerjanya mendapatkan presentase sebesar 50%. Sedangkan untuk pernyataan posisi jabatan sudah sesuai dengan tingkatan pendidikan mendapatkan presentase sebesar 40%. Hal ini berarti lebih banyak karyawan yang posisi jabatannya tidak sesuai dengan tingkatan pendidikan.

Hasil penelitian ini didukung dengan proses wawancara yang dilakukan kepada kepala bagian tata usaha bahwa masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jurusannya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah kinerja karyawan.

Tidak hanya insentif dan tingkat pendidikan yang dilihat perusahaan dalam bekerja tetapi pengalaman kerja seorang karyawan juga. Karena pengalaman seseorang merupakan sumber daya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Dari pengalamannya seharusnya seseorang memperoleh modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan dan kurang berhasilnya dalam bekerja. Semakin bertambahnya usia seseorang maka pengetahuan tentang pekerjaan semakin meningkat dan cara memandang sesuatu juga semakin bijak.

Tugas perusahaan adalah bagaimana mendayagunakan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dapat terlihat pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki masih rendah baik dilihat dari segi intelektualnya, keterampilan serta pengalaman yang dimiliki.

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner penulis terhadap 20 karyawan pada bagian tata usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN tentang Pengalaman Kerja:

Tabel 1.4
Kuisioner Awal Pengalaman Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Pengalaman yang saya miliki membantu saya dalam bekerja	15	85%	5	25%
2.	Tingkat pengetahuan yang saya miliki membuat kualitas kerja saya optimal	4	20%	16	80%

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Kuesioner Awal Terhadap 20 Responden pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.

Berdasarkan jawaban dari 20 responden mengenai pengalaman kerja diperoleh yang menyatakan bahwa pengalaman yang dimiliki karyawan membantu dalam bekerja mendapatkan presentase sebanyak 85%. Sedangkan pengetahuan yang dimiliki karyawan membuat kualitas pekerjaan optimal sebanyak 20%. Artinya bahwa kurangnya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga membuat kualitas kerja belum optimal.

Hasil penelitian ini didukung dengan proses wawancara yang dilakukan kepada kepala bagian tata usaha bahwa sebagian karyawan yang lanjut usia sangat sedikit untuk niat mempelajari hal yang baru, sehingga tingkat pengetahuan karyawan tidak bertambah.

Sesuai pembahasan diatas merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insenif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada keberhasilan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka kinerja karyawan menjadi prioritas utama yang turut menentukan kemajuan perusahaan. Pada fenomena masa kini masih banyak perusahaan yang salah memilih karyawan menempati posisi/jabatan yang tidak cocok dalam perusahaanya sehingga harus melaksanakan pelatihan kembali dan hal

tersebut akan mengakibatkan penambahan pengeluaran perusahaan. Hal seperti itu tentunya tidak boleh terjadi Sehingga perusahaan wajib merekrut karyawan yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaaanya sehingga perusahaan harus lebih selektif dalam memilih karyawan dalam proses perekrutan.

Berikut ini merupakan tabel tingkat absensi karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN periode 2018 – 2019:

Tabel 1.5
Tingkat Absensi Karyawan
Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Periode 2018 -2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah karyawan	Total Hari Kerja	Jumlah Kehadiran (Orang)	Tingkat Absensi (%)
Januari	22	130	2.860	2.305	20%
Februari	19	139	2.641	2.133	20%
Maret	21	138	2.898	2.331	20%
April	21	137	2.877	2.382	18%
Mei	20	136	2.720	2.285	16%
Juni	11	136	1.496	1.210	20%
Juli	22	134	2.948	2.116	29%
Agustus	21	133	2.793	1.733	38%
September	19	132	2.508	1.983	21%
Oktober	23	131	3.013	2.389	21%
November	21	131	2.751	2.077	25%
Desember	19	129	2.451	1.739	30%
Januari	22	128	2.816	1.955	31%
Februari	19	138	2.622	1.644	38%
Maret	20	136	2.720	1.596	42%

Sumber : Pusat Sans dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Periode 2018 - 2019

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukan tingkat absensi karyawan perbulan dalam rentang waktu januari 2018 sampai dengan maret 2019. Adapun kriteria jumlah hari absen didapat dari penjumlahan dari beberapa faktor, yaitu izin, cuti, sakit, tanpa keterangan, dinas luar, diklat, tugas belajar dan lain-lain. Tingkat absensi karyawan cenderung fluktuatif. Hal ini tentunya akan menjadi masalah jika

karyawan yang absen terus meningkat tiap bulannya. Jika tingkat kinerja karyawan menurun maka akan menghambat tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner penulis terhadap 20 karyawan pada bagian tata usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN tentang kinerja karyawan:

Tabel 1.6
Kuisioner Awal Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang biasa dilakukan	6	30%	14	70%
2.	Saya mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam perubahan yang ada	17	85%	3	15%

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Kuesioner Awal Terhadap 20 Responden pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.

Berdasarkan jawaban dari 20 responden mengenai mengenai kinerja karyawan diatas diperoleh yang menyatakan bahwa sebesar 30% karyawan merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang biasa dilakukan. Sedangkan sebesar 85% karyawan mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam perubahan yang ada.

Hal ini dapat disimpulkan masih banyak karyawan yang merasa tidak menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari apa yang biasa dikerjakan.

Hasil penelitian ini didukung dengan proses wawancara yang dilakukan kepada kepala bagian tata usaha bahwa masih banyak karyawan yang mendapatkan tugas tambahan tidak dikumpulkan tepat pada waktunya.

Berdasarkan permasalahan yang teruraikan adapun yang melatarbelakangi penelitian menurut Ketut Edy Wirawan *et all* dalam e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha untuk mengembangkan penelitian dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan".

Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **"PENGARUH INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Masih banyak karyawan yang merasa standar pelaksanaan insentif belum memperhatikan kebutuhan karyawan.
2. Insentif yang diterima belum tepat
3. Banyak karyawan yang posisi jabatannya tidak sesuai dengan tingkatan pendidikannya.
4. Kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga membuat kualitas pekerjaan belum optimal.
5. Sedikitnya minat karyawan yang lanjut usia untuk mempelajari hal yang baru
6. Masih banyak karyawan yang mendapatkan tugas tambahan tidak dikumpulkan tepat pada waktunya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Insentif, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
3. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
4. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
5. Apakah Insentif, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penilitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mencari, mengumpulkan data-data dan mendapatkan informasi sebagai bahan penelitian yang berkenaan dengan pengaruh insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Insentif, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
3. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN
5. Untuk mengetahui pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diperoleh dari peneltian ini adalah menjadi sarana pemberian informasi khususnya pihak manajemen dalam mengembangkan kinerja karyawannya melalui proses pengambilan keputusan dalam penerapan insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja untuk menjalankan aktivitas kerjanya.

Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam rangka mengetahui pengaruh insentif, tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.

a. Dapat mengetahui seberapa besar insentif, pengalaman kerja dan kinerja di perusahaan
b. Dapat mengetahui insentif , tingkat pendidikan dan pengalaman kerja serta keberhasilan untuk organisasi.
c. Diharapkan dapat berguna bagi semua sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki kaitannya dengan kinerja karyawan.

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Pemerintahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak pemerintahan dan pihak para pengusaha yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar untuk meningkatkan kinerja melalui insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja para karyawannya untuk menunjukan prospek bagus bagi pemerintahan atau pemilik usaha dimasa yang akan datang, sehingga dimungkinkan untuk dapat pengembangan dari hasil penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta pengalaman yang berharga dalam mempelajari dan memahami insentif, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Bagi Peniliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan, menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat umum yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian penulis lakukan di Badan Tenaga Nuklir Nasional Jl. Tamansari No.71, Lb. Siliwangi, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.7
Pelaksanaan Penelitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		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.	Survey Tempat Penelitian																								
2.	Melakukan Penelitian																								
3.	Mencari Data																								
4.	Membuat Proposal																								
5.	Seminar																								
6.	Revisi																								
7.	Penelitian Lapangan																								
8.	Bimbingan																								
9.	Sidang																								