

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kebersihan lingkungan merupakan hal yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan manusia, kesadaran akan kebersihan lingkungan menjadi hal yang penting bagi manusia, untuk itu kebersihan lingkungan erat kaitannya dengan upaya pelestarian lingkungan. Tantangan utama yang selalu dihadapi oleh sebuah organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana cara mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan kreatifitas tinggi.

Pandemi virus Corona Covid-19 yang sedang mewabah di seluruh dunia ini adalah hal tidak dapat disepelekan. Penyebaran virus Corona atau (Covid-19) yang semakin luas ke berbagai negara di dunia terutama di Indonesia ini menimbulkan reaksi beragam di tengah masyarakat. Khususnya untuk orang-orang yang terpaksa bekerja di luar dan tidak WFH (Work From Home). Seperti salah satunya yaitu yang bekerja dalam bidang jasa pelayanan. Dalam mengantisipasi penyebaran virus Corona saat ini kepada para petugas kebersihan yang tidak bisa libur dan aktivitasnya cukup rentan terhadap serangan Covid-19. Maka dari itu untuk keadaan seperti ini kita harus senantiasa menjaga kebersihan lingkungan sekitar. (*Sumber: galamedianews*)

Dalam upaya pendekatan suatu organisasi dan manajemen sumberdaya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan

masalah kualitas sumberdaya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Kenyataannya sampai sekarang ini manusia dipandang sebagai asset utama perusahaan dalam melakukan sebuah kegiatan produksi, hal tersebut karena manusia memiliki pikiran, perasaan, tenaga, pengetahuan, dan kreatifitas untuk mencapai tujuan pada sebuah perusahaan (Pujiyono & Sinaulan, 2019). Apalagi dalam melakukan suatu pekerjaan di sebuah instansi setiap karyawan tentu juga harus dituntut agar bisa menjadi seefektif dan seefisien mungkin dalam mengambil sebuah keputusan agar menghasilkan suatu kinerja yang maksimal.

Salah satunya di perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan ini dalam meningkatkan sumber daya manusia yang dapat berkembang sesuai dengan era modern ini. Untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia diperlukan upaya yang dapat meningkatkan kualitas karyawan PD Kebersihan Kota Bandung ini. Peningkatan yang diarahkan tidak hanya pengetahuan dan keahlian saja tetapi hasil kinerja karyawan itu sendiri. Salah satu upaya pemerintah dalam peningkatan sumber daya manusia pada instansi kebersihan ini yaitu bisa menghasilkan orang-orang yang peduli akan lingkungan dan terampil di bidang profesinya. Sehingga siap dalam bekerja dilapangan tanpa terjadi banyaknya kendala. Serta perusahaan juga perlu dituntut untuk lebih teliti dalam memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk para karyawan yang bekerja di tengah wabah Covid-19 seperti ini.

Meurut (Yuliandi, et al., 2019) Kinerja dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada di dalamnya seperti pimpinan dan pekerja. Dari keseluruhan arti secara umum kinerja bukan hanya sekedar hasil tetapi bagaimana proses berjalannya

suatu pekerjaan tersebut. Menurut Moerinho dalam (Pujiyono & Sinaulan, 2019) Kinerja atau performance memiliki gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang di tuangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi di mana pegawai tersebut bekerja (Bahrum & Sinaga, 2015). Ini juga menjadi hal penting pada sebuah perusahaan pelayanan karena dengan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan akan semakin baik kualitasnya. Menilai kinerja karyawan dapat dengan cara melakukan penilaian kinerja kepada setiap karyawan secara berkala sesuai dengan ketentuan dan peraturan setiap perusahaan masing-masing. Banyak metode yang bisa dilaksanakan dalam penilaian kinerja karyawan, seperti dengan cara penilaian oleh atasan secara langsung ataupun oleh sesama karyawan itu sendiri.

Dalam penelitian diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain yaitu karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di instansi, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh instansi.

Tabel 1.1
Survey Awal Kinerja (Y)

No	Item Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat walau wabah Covid-19 seperti ini	8	80%	2	20%
2	Menyelesaikan jumlah pekerjaan dalam periode tertentu ditengah wabah Covid-19	8	80%	2	20%
3	Kesulitan saat mengerjakan tugas secara konsisten dan tepat waktu	9	90%	1	10%
4	Karyawan mampu bekerja sama dengan antar rekan kerja	8	80%	2	20%
5	Kesulitan memanfaatkan sumber daya di tempat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	7	70%	3	30%
6	Pengawas memantau pengemudi pengangkut sampah pada saat wabah covid-19 ini	8	80%	2	20%

Berdasarkan table 1.1 survey yang dilakukan dengan membagi kuisioner awal dan melaksanakan wawancara kepada beberapa karyawan di PD Kebersihan Kota Bandung didapatkan fenomena bahwa dari segi kinerja yaitu pengemudi masih kesulitan untuk bekerja tepat waktu. Karena pada saat pengangkutan berlangsung sang pengemudi kesulitan dalam perjalanan dikarenakan macet sehingga mereka terlambat untuk sampai ke TPS karena TPS hanya buka sampai pukul 06.00 petang sedangkan mereka terlambat beberapa menit karena macet sehingga mereka mau tidak mau harus menginap di TPS. Sehingga hasil pekerjaan dari karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan terutama untuk meminimalisir terjadinya sebuah kecelakaan yang tidak jarang ataupun tidak terduga dapat terjadi diluar kesiapan karyawan tersebut dalam melindungi dirinya.

Keselamatan kerja merupakan suatu kondisi aman dan terhindar dari kerusakan, serta kerugian lainya seperti penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, serta lingkungan kerja. Menurut Mondy dalam (Sari S. D., 2017) Keselamatan kerja juga perlu diperhatikan apalagi dalam perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Serta dapat memberikan rasa aman kepada setiap karyawan yang melakukan pekerjaan, sehingga dapat terhindar dari kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera fisik di lingkungan kerja. Menurut Megginson dalam (Pujiyono & Sinaulan, 2019) Resiko keselamatan kerja dapat dilihat dari aspek-aspek pada lingkungan kerja yang dapat memicu kebakaran, tersengat listrik, terpotong anggota badan, luka, patah tulang, keseleo memar serta kerusakan pada anggota tubuh, penglihatan serta pendengaran.

Namun faktor kesehatan juga salah satu perihal yang tidak boleh diabaikan seorang karyawan dalam perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Sari S. D., 2017) Kesehatan kerja biasanya meynyesuaikan dengan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum yang harus dijaga sehingga dalam melaksanakan pekerjaan karyawan merasa sehat. Sehingga kesehatan merupakan suatu kunci setiap individu tenaga kerja supaya dapat bekerja dengan maksimal dan baik sehingga menimbulkan semangat kerja dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga mengurangi adanya kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi, kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Pemberian

jaminan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan pada karyawan yang bekerja pada perusahaan pelayanan seperti pada pengangkutan sampah menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan (Ikaningtyas, et al., 2019). Menurut Piri dalam (Lutviani, et al., 2019) Keselamatan dan Kesehatan kerja erat kaitannya dengan tingkat keselamatan yang tinggi maka dapat mengurangi kecelakaan yang dapat mengakibatkan cacat dan kematian pada karyawan. Sehingga dengan semakin tingginya faktor kesehatan maka akan menurunkan faktor kecelakaan kerja bagi karyawan dan dengan semakin tinggi faktor penggunaan alat pelindung diri maka akan menurunkan faktor kecelakaan pada karyawan. Untuk itu perlu adanya kerja sama yang baik antara manajemen dengan karyawan dengan cara selalu mematuhi aturan kerja yang sudah ditetapkan dalam bekerja.

Tabel 1.2
Survey Awal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁)

No	Item Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Tidak Selalu memakai Alat Perlindungan Diri (APD) yang diberikan saat bekerja ditengah Covid-19	8	80%	2	20%
2	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai	10	100%	0	0%
3	Perusahaan rutin melakukan pemberian vitamin, masker, dan hand sanitizer ditengah pandemi Covid-19	9	90%	1	10%
4	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan	9	90%	1	10%
5	Selalu membawa kotak P3K dalam perjalanan pada saat bekerja	3	30%	7	70%

Berdasarkan table 1.2 survey yang dilakukan dengan membagi kuisioner awal dan melaksanakan wawancara kepada beberapa karyawan di PD Kebersihan Kota Bandung didapatkan hasil bahwa fenomena yang dilihat dari segi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu tidak selalu memakai APD yang lengkap dan jarang membawa kotak P3K pada saat pengemudi dengan melakukan pekerjaan pengangkut sampah, padahal itu diperlukan jika terjadi luka ataupun keluhan seperti sakit dan yang lainnya dalam keadaan mendadak. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah jaminan untuk para pekerja pada saat melakukan pekerjaan di tempat kerja. Terutama dengan mendapatkan keselamatan dan kesehatan yang lebih baik maka karyawan dapat bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapaipun juga akan maksimal.

Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satunya bisa dengan pemberian insentif kepada para karyawan. Pada dasarnya insentif yang dikeluarkan selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan dengan pemberian insentif yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Chairunnisa, et al., 2020). Insentif merupakan bagian dari kompensasi khusus yang diberikan instansi kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut untuk menjadi lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Insentif dapat berupa uang, penghargaan, maupun partisipasi yang diberikan oleh atasan yang dapat menciptakan lingkungan kerja menjadi baik dan suatu dukungan

sehingga karyawan mempunyai keinginan untuk ikut ambil bagian serta keinginannya dalam berpartisipasi. Maka insentif perlu diperhatikan apalagi untuk jasa pelayanan seperti ini yang tetap bekerja setiap hari tanpa libur walau masa pandemic covid-19 supaya karyawan tetap semangat dalam bekerja.

Tabel 1.3
Survey Awal Insentif (X₂)

No	Item Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Adanya bonus yang diberikan berupa uang setelah melakukan pengangkutan sampah untuk pekerja yang rajin	3	30%	7	70%
2	Pemberian komisi yang diberikan cukup adil dan layak bagi para karyawan	2	20%	8	80%
3	Menerima tunjangan yang sesuai dengan harapan dan tanggung jawab sesuai jabatan pekerjaan pada saat wabah covid-19	6	60%	4	40%
4	Saat cuti sakit tetap mendapatkan pembayaran gaji	7	70%	3	30%
5	Atasan selalu memberi pujian terhadap karyawan yang rajin bekerja	5	50%	5	50%
6	Adanya pemberian piagam penghargaan terhadap pekerja yang aktif dan bekerja secara rutin	3	30%	7	70%

Berdasarkan table 1.3 survey yang dilakukan dengan membagi kuisisioner awal dan melaksanakan wawancara kepada beberapa karyawan di PD Kebersihan Kota Bandung didapatkan hasil bahwa fenomena yang dilihat dari segi insentif yaitu kurangnya pemberian komisi dan bonus yang layak dan adil serta atasan kurang memberikan penghargaan pemberian insentif terhadap karyawan yang telah lama bekerja dan rajin. Apalagi disaat wabah seperti ini seharusnya ada pemberian insentif yang bisa membuat para pekerja menjadi semangat. Bisa dimulai dari memberi

penghargaan sampai komisi yang membuat karyawan terus antusias dalam bekerja. Atasan juga seharusnya memberikan partisipasinya yang bisa membuat karyawan semangat dan terus berpartisipasi dalam bekerja.

Tabel 1.4

Realisasi pengangkutan sampah ke TPA di PD Kebersihan Kota Bandung

Bulan	Junlah Total Tahun 2017		Junlah Total Tahun 2018		Junlah Total Tahun 2019	
	Ritasi	Tonase	Ritasi	Tonase	Ritasi	Tonase
Januari	7.117	29.707	7.588	38.313,72	8.401	41.819
Februari	6.266	26.173	7.086	35.883,26	7.448	36.792
Maret	6.880	28.644	7.687	38.719,27	8.184	40.455
April	6.575	31.041	7.571	37.898,17	7.672	38.104
Mei	6.975	35.859	7.859	39.593,20	8.167	40.669
Juni	6.790	34.631	7.402	37.230,82	7.708	38.462
Juli	7.271	36.864	8.169	41.113,55	8.522	42.520
Agustus	7.355	37.320	8.118	40.345,96	8.249	41.229
September	7.161	36.421	7.915	37.861,02	8.168	40.997
Oktober	7.472	37.909	8.304	40.297,17	8.610	43.577
November	7.201	36.657	7.942	41.560,45	8.242	41.633
Desember	7.371	37.410	8.297	41.550,61	8.447	42.841
Jumlah	84.432	408.637	93.938	470.367,19	97.818	489.098
Rata-rata	231	1.120	257	1.289	268	1.340

(Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PD Kebersihan Kota Bandung)

Berdasarkan table 1.1 di atas, data Realisasi pengangkutan sampah ke TPA di PD Kebersihan Kota Bandung, diketahui terdapat jumlah ritasi dan tonase tiap tahun yang berbeda dengan jumlah yang cukup stabil, dimana setiap bulannya ada kenaikan dari jumlah pengangkutan sampah berlangsung. Dengan adanya tingkat penurunan dan peningkatan jumlah pengangkutan sampah diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *(Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PD Kebersihan Kota Bandung).*

Salah satunya yaitu Perusahaan daerah kebersihan kota Bandung atau biasa disebut dengan PD Kebersihan Kota Bandung. Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang jasa kebersihan yang didirikan 1985 silam oleh Wali Kota Bandung saat itu, Bapak Ateng Wahyudi. Pendirian PD Kebersihan mengacu pada Peraturan Daerah (Perda) Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 02/PD/1985 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Perda Kota Bandung Nomor 14/2011 tentang Perusahaan Daerah Kebersihan. Adapun tugas pokok PD Kebersihan adalah menyelenggarakan pelayanan jasa di bidang persampahan untuk mewujudkan kota yang bersih, yang kegiatannya meliputi penyapuan jalan, pengumpulan dan pemindahan, pengolahan, pengangkutan, dan pemrosesan akhir sampah. Berdasarkan Perda kota Bandung Nomor 14/2011, tujuan pendirian PD Kebersihan adalah menyelenggarakan usaha berupa penyediaan pelayanan jasa pengolahan sampah, pengelolaan dan pemanfaatan sampah, pelayanan kebersihan, perbengkelan sarana pengelolaan sampah, dan usaha lainnya yang ditetapkan dengan keputusan direksi. Selain itu, PD Kebersihan juga melaksanakan penugasan pemerintah daerah di bidang pengelolaan sampah dalam rangka memberikan pelayanan kebersihan kepada masyarakat dan memberikan kontribusi kepada pendapatan asli daerah (PAD). (*Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PD Kebersihan Kota Bandung Annual Report PD Kebersihan Kota Bandung*)

Permasalahan yang tidak dapat dihindari adalah masalah dalam pengangkutan sampah. Sampah merupakan material sisa yang tidak diinginkan setelah berakhirnya sebuah proses, dan sampah berasal dari benda hidup maupun mati. Bandung misalnya, kota yang sering kali dipemasalahkan mengenai sampah. Kota Bandung memiliki 159 TPS yang layak untuk digunakan dalam menampung besar sampah, namun tidak semua dapat perhatian yang khusus dari perusahaan daerah kebersihan kota Bandung. Belum lagi adanya kendala saat pengangkutan sampah berlangsung seperti hujan, banyaknya lumpur, dan yang lainnya membuat pekerja pengangkut sampah sulit bekerja dengan lancar yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan. Informasi tentang pelaporan dan mekanismenya untuk tindak lapor mengenai masalah sampah di kota Bandung yang kurang, menyebabkan masyarakat Kota Bandung kurang mengetahui bagaimana melaporkan dan bahkan tidak tahu harus melaporkan kemana akan permasalahan sampah. Hal ini juga yang membuat pengolahan sampah di setiap TPS terhambat.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pelatihan, pemberian insentif dan fasilitas untuk kesehatan keselamatan kerja (K3) serta menciptakan iklim organisasi yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada **OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI KEBIJAKAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN INSENTIF DI MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA**

PENGANGKUT SAMPAH WILAYAH OPERASIONAL BANDUNG BARAT PD KEBERSIHAN KOTA BANDUNG).

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PD Kebersihan Kota Bandung

- 1) Jam kerja yang tidak sesuai dengan yang ditetapkan di tempat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja menjadi kurang maksimal.
- 2) Sebagian pengemudi pengangkut sampah yang masih belum bisa mematuhi peraturan seperti memakai Alat Perlindungan Diri (APD) dan membawa kotak P3K saat bekerja pada kondisi Pandemi Covid-19.
- 3) Insentif yang diberikan terhadap karyawan dari atasan masih kurang layak dan adil sehingga kurang membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka penjabaran rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keselamatan kesehatan kerja (K3), insentif dan kinerja karyawan pengangkut sampah Wilayah Operasional Bandung Barat di PD Kebersihan Kota Bandung.
2. Bagaimana pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pengangkut sampah Wilayah Operasional Bandung Barat di PD Kebersihan Kota Bandung.
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pengangkut sampah Wilayah Operasional Bandung Barat di PD Kebersihan Kota Bandung.
4. Seberapa besar keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif berpengaruh secara simultan dan parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan pengangkut sampah Wilayah Operasional Bandung Barat di PD Kebersihan Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) serta Insentif terhadap Kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui keselamatan kesehatan kerja, insentif dan kinerja karyawan pengangkut sampah di PD Kebersihan Kota Bandung.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pengangkut sampah di PD Kebersihan Kota Bandung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pengangkut sampah di PD Kebersihan Kota Bandung.
- 4) Untuk mengetahui keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif berpengaruh secara simultan dan parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan pengangkut sampah di PD Kebersihan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Praktis

Untuk pihak manapun yang terkait dengan penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan keselamatan, kesehatan kerja (K3), insentif sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

1.4.2 Aspek Akademis

1. Menambah ilmu pengetahuan serta wawasan yang lebih luas lagi
2. Bagi peneliti mampu mengimplementasikannya di kehidupan nyata
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat menjadi acuan dalam pembuatan penelitian

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka lokasi penelitian penulisan dilakukan di PD Kebersihan yang terletak di Jalan Surapati nomor 126.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020.

Tabel 1.5 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																							■	■	■	■	■	■