

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pangan merupakan kebutuhan dasar utama bagi manusia yang harus dipenuhi setiap saat. Hak untuk memperoleh pangan merupakan salah satu hak asasi manusia, sebagaimana tersebut dalam pasal 27 UUD 1945 maupun dalam Deklarasi Roma (1996). Pertimbangan tersebut mendasari terbitnya UU No. 7/1996 tentang Pangan. Sebagai kebutuhan dasar dan salah satu hak asasi manusia, pangan mempunyai arti dan peran yang sangat penting bagi kehidupan suatu bangsa. Ketersediaan pangan yang lebih kecil dibandingkan kebutuhannya dapat menciptakan ketidak-stabilan ekonomi. Berbagai gejolak sosial dan politik dapat juga terjadi jika ketahanan pangan terganggu. Kondisi pangan yang kritis ini bahkan dapat membahayakan stabilitas ekonomi dan stabilitas Nasional.

Perjalanan Perum BULOG dimulai pada saat dibentuknya BULOG pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No. 39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No 39 tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas BULOG dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 tahun 1993

yang memperluas tanggung jawab BULOG mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika Kepala BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang di miliki oleh organisasi, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan manusia lainnya. Dengan demikian, unsur sumberdaya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi menjadi satu aset yang paling penting yang harus di miliki oleh setiap organisasi atau perusahaan. Perusahaan akan berjalan oprasionalnya ketika di dalamnya terdapat karyawan yang berkualitas dan memiliki rasa loyalitas yang tinggi pada pekerjaan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga kerja atau SDM dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi.

Menurut pendapat dari Sonny Sumarsono, sumber daya manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, SDM menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM berikaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja.

Dalam hal ini sumber daya manusia di Perum BULOG harus memiliki kualitas yang baik dan mampu bekerja untuk membantu BULOG dalam mencapai tujuan. Selain itu mampu bekerja bisa diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis, dimana setiap kegiatan di Perum BULOG bisa dijalankan dengan baik, misalnya Operasi Pasar yang dijalankan, lalu penjualan barang barang jualan milik BULOG seperti Beras Kita, Manis Kita, Daging Kita, Terigu Kita. Ketika mampu para sumber daya manusia di dalam Perum BULOG mampu memberikan, dan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, maupun penjurannya maka pemberian insentif dapat diberikan kepada sumber daya manusia di Perum BULOG atau bisa dibilang karyawannya.

Hasibuan (2003:117) mengemukakan bahwa “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.” Pemberian insentif ini dimaksudkan agar karyawan tetap mau bekerja dengan baik dan lebih mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Upah atau gaji dan insentif merupakan suatu imbalan yang diterima seseorang dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja.

Tabel 1.1
Hasil Survey Insentif Kerja

No.	Pertanyaan	Fenomena	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah perusahaan anda memberikan insentif kerja (bonus, jaminan hari tua, jaminan kesehatan)?	Para karyawan Perum BULOG sudah menerima insentif kerja dengan baik, sesuai jabatan, dan tanggung jawabnya	5	100%	0	0
2.	Apakah perusahaan anda memberikan fasilitas kerja (peralatan kerja, tempat kerja) sesuai yang anda harapkan?	Pemberian insentif kerja berupa fasilitas kerja di Perum BULOG sudah sangat baik atau sesuai harapan karyawan	5	100%	0	0
3.	Apakah pembagian tugas pada perusahaan anda sesuai dengan porsinya?	Pembagian tugas yang diberikan dari perusahaan tidak sesuai porsi atau berlebihan	2	40%	3	60%

Sumber : Kuesioner survey awal yang diisi oleh karyawan Perum BULOG

Berdasarkan hasil survey awal yang diberikan kepada 5 karyawan Perum BULOG Kanwil Jabar pada 18 April 2020, dimana kondisi pada saat itu sedang terjadi pandemi Covid-19 yang menyebabkan karyawan bekerja dirumah maka penyebaran kuesioner survey awal ini disebarkan melalui google form. Tertera pada tabel 1.1 dan juga kuesioner yang sudah disebarkan, lalu diisi oleh karyawan Perum BULOG Kanwil Jabar, terdapat fenomena, yaitu karyawan merasakan tugas yang berlebih atau tidak sesuai dengan porsi dari setiap karyawan, yang disebabkan tugas yang sebelumnya diberikan kepada karyawan belum selesai lalu diberikan lagi tugas baru.

Pemberian tugas yang sesuai dengan porsi dari setiap karyawan merupakan bagian dari insentif non finansial yang bisa didapatkan oleh karyawan selama ada di perusahaan. Selain itu pemberian atau pembagian tugas yang tepat

kepada setiap karyawan mampu menciptakan rasa kepuasan kerja dari setiap karyawan kepada perusahaan. Dalam hal ini karyawan Perum BULOG Kanwil Jabar yang merasa pembagian tugas sudah tepat maka akan bisa merasakan juga kepuasan kerja kepada perusahaan. Hal tersebut sangat penting bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, karena di sokong oleh sumber daya yang baik.

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996) dalam Sylvana (2002:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Secara sederhana, job satisfaction dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Tabel 1.2
Hasil Survey Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Fenomena	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah pekerjaan anda sekarang sudah sesuai minat anda?	Pekerjaan para karyawan Perum BULOG sudah sesuai dengan minat mereka	5	100%	0	0
2.	Apakah jam kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah (8jam/hari atau 40jam/minggu)?	Pekerjaan yang sekarang dimiliki oleh karyawan Perum BULOG sudah sesuai dengan minat	2	40%	3	60%
3.	Apakah di perusahaan anda hubungan antara karyawan dengan atasan baik?	Hubungan antara karyawan dengan atasan di Perum BULOG sudah berjalan dengan baik	5	100%	0	0
4.	Apakah perusahaan anda memberikan promosi jabatan?	Promosi jabatan di Perum BULOG sudah tepat sasaran dan berjalan dengan baik	5	100%	0	0

Sumber : Kuesioner survey awal yang diisi oleh karyawan Perum BULOG

Berdasarkan hasil survey awal yang diberikan kepada 5 karyawan Perum BULOG Kanwil Jabar pada 18 April 2020, dimana kondisi pada saat itu sedang terjadi pandemi Covid-19 yang menyebabkan karyawan bekerja dirumah maka penyebaran kuesioner survey awal ini disebarakan melalui google form. Terdapat sebuah fenomena yang tertera pada tabel 1.2, karyawan mengeluhkan jam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah, ataupun peraturan yang ada di dalam perusahaan. Dimana terkadang jam pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan, karyawan bisa pulang lebih lama dari jam yang ditetapkan.

Setelah kepuasan kerja tercapai maka akan membuat karyawan bisa memberikan hal lebih terhadap kinerjanya, selain itu juga untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan, seorang individu dalam hal ini karyawan tidak mungkin bekerja sendiri tetapi haruslah menjalin kerjasama dengan karyawan lainnya maupun dengan atasan/bawahan. Lingkungan kerja non

fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Walaupun lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung dalam perusahaan tersebut, namun lingkungan kerja non fisik ini mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja.

Sedarmayanti (2001), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan dan direncanakan dengan baik sesuai kebutuhan perusahaan.

Tabel 1.3
Hasil Survey Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Pertanyaan	Fenomena	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah waktu istirahat yang perusahaan anda berikan sudah sesuai yang anda harapkan atau dirasa cukup?	Waktu istirahat yang diberikan Perum BULOG sudah dirasa cukup	5	100%	0	0
2.	Apakah pekerjaan yang diberikan kepada anda membuat anda bosan?	Karyawan di Perum BULOG merasa bosan dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	2	40%	3	60%
3.	Apakah pekerjaan yang diberikan kepada anda membuat anda letih?	Beberapa karyawan Perum BULOG merasa pekerjaan yang diberikan membuat mereka letih	3	60%	2	40%

Sumber : Kuesioner survey awal yang diisi oleh karyawan Perum BULOG

Berdasarkan hasil survey awal yang diberikan kepada 5 karyawan Perum BULOG Kanwil Jabar pada 18 April 2020, dimana kondisi pada saat itu sedang terjadi pandemi Covid-19 yang menyebabkan karyawan bekerja dirumah maka penyebaran kuesioner survey awal ini disebarakan melalui google form. Tertera pada tabel 1.3 adanya fenomena yang didapatkan, karyawan merasa kelelahan

dikarenakan jam kerja yang tidak sesuai, dimana jam pulang kerja bisa melebihi dari jadwal yang ada, dan tugas yang diberikan berlebih.

Lingkungan kerja non fisik yang baik akan menjadi faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan. Bagaimana lingkungan kerja non fisik yang terjalin dengan baik diperusahaan akan memudahkan hubungan karyawan dengan atasan dalam komunikasi, terlebih diantara karyawan dengan karyawan akan terjalin hubungan yang baik, yang dapat menyebabkan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah karena karyawan di dalam perusahaan memiliki tingkat saling percaya dan persaingan berkurang. Sehingga kinerja karyawan yang baik tersebut mampu meningkatkan kinerja dan mudahnya tercapai tujuan perusahaan.

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Dalam hal ini karyawan Perum BULOG Kanwil Jabar diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik untuk di tunjukan kepada perusahaan. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Tabel 1.4
Hasil Survey Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Fenomena	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah hasil kerja anda sudah sesuai dengan standar yang di harapkan?	Karyawan Perum BULOG sudah mengerjakan pekerjaan atau tugasnya sesuai	5	100%	0	0

		standar yang diharapkan				
2.	Apakah jam masuk dan pulang kerja anda sudah sesuai dengan peraturan perusahaan?	Para karyawan Perum BULOG sudah menerima insentif kerja dengan baik, sesuai jabatan, dan tanggung jawabnya	4	80%	1	20%
3.	Apakah tugas yang diberikan perusahaan sudah anda kerjakan sesuai waktu yang diberikan?	Pemberian insentif kerja berupa fasilitas kerja di Perum BULOG sudah sangat baik atau sesuai harapan karyawan	5	100%	0	0
4.	Apakah anda melakukan inisiatif dalam bekerja di perusahaan anda?	Pemberian tugas dalam pekerjaan di Perum BULOG sudah sesuai jobdesk yang diberikan	5	100%	0	0

Sumber : Kuesioner survey awal yang diisi oleh karyawan Perum BULOG

Berdasarkan hasil survey awal yang diberikan kepada 5 karyawan Perum BULOG Kanwil Jabar pada 18 April 2020, dimana kondisi pada saat itu sedang terjadi pandemi Covid-19 yang menyebabkan karyawan bekerja dirumah maka penyebaran kuesioner survey awal ini disebarakan melalui google form. Tertera pada tabel 1.4 dimana tidak terdapat fenomena yang terjadi pada kinerja.

Tabel 1.5
Presensi Karyawan Perum BULOG Divre Jabar Bandung Tahun 2018

Bulan	Keterangan			Total	Jumlah Pegawai	Persentase
	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat			
Januari	0	1	4	5	69	7%
Februari	0	0	6	6	69	9%
Maret	1	1	3	5	69	7%
April	2	2	4	8	69	12%
Mei	4	1	5	10	69	14%
Juni	3	0	5	8	69	12%
Juli	1	1	3	5	69	7%
Agustus	4	0	4	8	69	12%
September	0	0	2	2	69	3%
Oktober	2	0	4	6	69	9%
November	2	2	5	9	69	13%
Desember	6	0	5	11	69	16%

Sumber: Perum BULOG Divre Jabar Bandung

Namun melihat pada table 1.5 data kinerja yang didapatkan dari presensi pada tahun 2018 terdapat karyawan yang masih datang atau masuk ke kantor secara terlambat atau tidak sesuai dengan peraturan kantor. Pada data kuesioner tidak terdapat sebuah fenomena, tetapi berbanding terbalik dengan data presensi perusahaan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah tersebut dimana Pemberian Insentif, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Kinerja Karyawan, juga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PEMBERIAN INSENTIF KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perum BULOG KANWIL JABAR)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara yang hasilnya terdapat indikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Permasalahan yang terjadi mengenai Insentif Kerja yaitu :
 - a. Beberapa karyawan merasa pembagian tugas didalam Perum Bulog Kanwil Jabar dirasa berlebih bagi setiap karyawan, dimana tugas yang diberikan belum bisa diselesaikan lalu ditambah lagi oleh tugas lain.
2. Permasalahan yang terjadi mengenai Kepuasan Kerja yaitu :

- a. Beberapa karyawan di Perum Bulog merasa jam kerja yang tidak sesuai peraturan pemerintah ataupun peraturan di perusahaan itu sendiri. Yaitu jam pulang kerja yang bisa melebihi aturan yang tertera.
3. Permasalahan yang terjadi mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu :
 - a. Beberapa karyawan di Perum Bulog Kanwil Jabar merasakan kelelahan dalam bekerja di perusahaan dimana itu terkait tugas yang diberikan dan terkadang disebabkan oleh jam kerja yang tidak sesuai aturan.
 4. Permasalahan yang terjadi mengenai Kinerja Karyawan yaitu :
 - a. Beberapa karyawan di perusahaan masih tidak bisa datang sesuai dengan waktu yang ditentukan dimana dalam presensi pada tahun 2018 masih ada beberapa karyawan yang terlambat untuk datang ke kantor.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pemberian Insentif Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kanwil Jabar.
2. Bagaimana Pemberian Insentif Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara parsial di Perum BULOG Kanwil Jabar.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara parsial di Perum BULOG Kanwil Jabar.

4. Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi secara parsial Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kanwil Jabar.
5. Bagaimana Pemberian Insentif Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi secara simultan Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kanwil Jabar.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan bahan yang diperlukan sebagaimana digambarkan dalam rumusan masalah mengenai Pemberian Insentif Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kanwil Jabar.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ditujukan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana Pemberian Insentif Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kanwil Jabar.
2. Untuk mengetahui bagaimana Pemberian Insentif Kerja mempengaruhi secara parsial Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kanwil Jabar.
3. Untuk mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja mempengaruhi secara parsial Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kanwil Jabar.
4. Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi secara parsial Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kanwil Jabar.
5. Untuk mengetahui bagaimana Pemberian Insentif Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi secara simultan Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kanwil Jabar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut Pemberian Insentif Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kanwil Jabar.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan lebih menambah wawasan keilmuan dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.3 Kegunaan Bagi Perusahaan

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat membantu dan dapat digunakan sebagai langkah awal untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. kegunaan dari penelitian ini antara lain :

1. Dapat digunakan oleh Organisasi instansi bersangkutan agar tidak mendapat masalah yang sama.
2. Agar penelitian ini menjadi acuan yang baik bagi Organisasi instansi.
3. Agar Organisasi dapat lebih mengedepankan kualitas, memajukan dan mengembangkan Organisasi Instansi dengan menggunakan penelitian ini.
4. Penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Pemberian Insentif Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kanwil Jabar.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian Ini berlokasi di Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat yang Beralamat di Jl. Soekarno-Hatta, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286. Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang terkait dengan Pemberian Insentif Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perum BULOG Kanwil Jabar.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian di Perum Bulog Kanwil Jabar terkait dengan hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Dilakukan selama 6 bulan terhitung bulan maret 2020 sampai juni 2020 adapun jadwal penelitiannya sebagai berikut.

Tabel 1.6
Tabel Kegiatan Penelitian

No	Uraian	Waktu Penelitian																							
		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																									