

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi atau perusahaan di Indonesia yang telah menerapkan manajemen berbasis pengetahuan masih sedikit. Banyak organisasi yang belum mengenal dan memahami manajemen pengetahuan dalam organisasi atau perusahaan terutama organisasi dalam koperasi. Koperasi sebagai salah satu pelaku perekonomian di Indonesia.

Sejalan dengan perkembangannya, koperasi termasuk ke dalam organisasi bidang usaha. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1992 pasal 1 tentang Perkoperasian dinyatakan bahwa, “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorangan atau badan hukum Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.

Koperasi sebagai badan usaha harus tetap berusaha untuk menjalankan kegiatannya secara seimbang dan tetap meningkatkan usahanya dan mendapatkan keuntungan yang diharapkan untuk menjelaskan anggotanya dan berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas pada umumnya. Salah satu Koperasi yang berada di Jawa Barat adalah KPBSU (Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara) Lembang.

Koperasi sangat beda jauh dengan pengelolaan atau sistem manajemen dengan PT (Perseroan Terbatas), Karena PT itu pemiliknya hanya satu orang pemegang saham saja, tetapi koperasi itu seluruh anggota koperasi yaitu pemilik perusahaan.

Tentunya perusahaan harus mengikuti apa yg dilakukakan/disuarkan oleh si pemilik.

KPSBU (Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara) adalah Koperasi Primer Tunggal Usaha di Kecamatan Lembang sebagai suatu wadah bagi para peternak sapi perah. Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang merupakan salah satu koperasi penampung susu hasil perahan dari peternak sapi disekitar jawa barat. KPSBU telah berdiri sejak 1971 dan terus berupaya mencapai tujuan menjadi model koperasi dalam menyejahterahkan anggota.

Hal ini sejalan dengan tujuan koperasi yang terdapat dalam Undang–Undang Perkoperasian No.25 Tahun 1992 pasal 3 bahwa “Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945”.

Tujuan utama KPSBU Lembang adalah menghasilkan *core commodity* yang unggul, yakni susu segar yang dihasilkan peternak sebagai produk bermutu tinggi di pasaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas atau memenuhi standar kualifikasi yang sudah ditetapkan, maka usaha untuk mewujudkan tujuan perusahaan relatif mudah.

Seiring dengan di era globalisasi persaingan bisnis yang semakin ketat ini, sumber daya manusia harus meningkat, Setiap perusahaan menginginkan yang terbaik dari perusahaan pesaingnya. Persaingan yang ketat tersebut menuntut

organisasi mengikuti perkembangan pasar untuk mempunyai suatu keunggulan kompetitif agar mampu bersaing dengan pesaing lainnya.

Tuntutan akan perkembangan sumber daya manusia yang semakin berkualitas lebih didorong oleh kemajuan teknologi, oleh sebab itu diperlukannya sumber daya manusia yang profesionalisme dan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki sesuai dengan kemampuan perusahaan/organisasi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Pada umumnya, setiap perusahaan salah satu sumber daya yang sangat penting diperhatikan sebagai potensi penggerak semua aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan akan berusaha mengerahkan sumber daya yang tersedia dan mengkombinasikan satu dengan yang lainnya untuk mencapai hasil yang maksimal agar memperoleh keuntungan seperti apa yang manajemen harapkan.

Sumber daya manusia merupakan modal yang paling penting di antara sumber daya lain yang ada bagi suatu organisasi dalam membangun dan membesarkan organisasi atau perusahaannya, apabila karyawan yang direkrut tidak berkualitas atau dibawah standar kualifikasi, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan mesin penggerak dalam suatu perusahaan, untuk itu organisasi/perusahaan harus mampu memilih dan mengembangkan karyawan agar lebih berkompeten dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik, jika

karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi/perusahaan dapat memilih karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala personalia dan kelembagaan Bapak Darajat pada hari Kamis, 14 Mei 2022 di KPSBU untuk meningkatkan kinerja yang baik dilakukannya penilaian pada Kinerja dengan menggunakan metode penilaian kinerja karyawan oleh masing-masing kepala bagian yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali, di dalam penilaian kinerja ada indikator yang disebut KPI (*Key Performance Indicator*), masing-masing kepala bagian tentu indikasinya berbebeda tergantung dari tugas yang dilakukannya.

Penilaian kinerjanya dalam bentuk tidak tertulis yang nantinya diakumulasikan pada saat penilaian dengan menggunakan angket penilaian kinerja, Penilaian ini bermaksud untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja yang ditempuh oleh karyawan.

Hasil yang diperoleh dari wawancara tersebut bahwa kualitas kinerja karyawan masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja bisa disebabkan karena kurangnya kebutuhan dan harapan karyawan. Jika karyawan merasa merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan mempertahankan, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada tujuan organisasi perusahaan.

Sehingga, karyawan akan dapat bekerja dengan melibatkan diri secara aktif dan mengembangkan daya inovatif serta kreatifitas dalam kegiatan organisasi perusahaan dan pada gilirannya akan terciptannya dan tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 10 karyawan bagian personalia, pada tanggal 18 Mei 2022 seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan (Variabel Y)	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Ketelitian karyawan dalam bekerja memberikan hasil yang baik bagi kemajuan perusahaan	10	100%	0	0%
2.	Saya merasa mampu jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang saya lakukan saat ini.	4	40%	6	60%
3.	Saya selalu datang dan pulang kerja pada tepat waktu	7	70%	3	30%
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan terselesaikan dengan baik.	8	80%	2	20%
5.	Saya menanggapi dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat atasan maupun karyawan lainnya.	10	100%	0	0%

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa, permasalahan pada karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang pada bagian personalia menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebanyak 6 karyawan atau 60% merasa belum mampu jika diberikan beban dan tanggung jawab lebih pada pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental pada karyawan dan merasa kemampuan kerja terhadap diri karyawan masih kurang, karyawan diberikan beban dan tanggung jawab yang lebih besar maka diperlukannya kemampuan yang maksimal untuk dapat bekerja menyelesaikan dan

menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, jika pekerjaannya tidak terselesaikan maka akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai yang akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.

Pentingnya setiap karyawan untuk lebih mempunyai kemampuan dalam bekerja yang dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan mampu memanfaatkan secara maksimal, daya pikir dan kreatifitas karyawan sehingga menghasilkan keluaran yang bersifat inovatif menciptakan kinerja yang baik.

Hasil penelitian menurut Iskandar (2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Kelebihan beban kerja akan menyebabkan pegawai menjadi jenuh yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja.

Selain itu Kinerja dapat dipengaruhi oleh Modal Manusia (*Human Capital*) yang dimana mulai melakukan perubahan dalam Sumber Daya Manusia, termasuk KPSBU akan terus meningkatkan kemampuan SDM yang dimiliki untuk menghadapi kuatnya persaingan. Oleh karena itu, KPSBU harus mampu mengoptimalkan potensi sumber daya yang dimiliki melalui berbasis pada pengetahuan dan sumber daya informasi yang dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui ide atau inovasi- inovasi kreatif yang dihasilkan oleh Modal Intelektual (*Intellectual Capital*) yang dimiliki oleh perusahaan/organisasi.

Pada umumnya para peneliti membagi *Intellectual Capital* menjadi tiga komponen utama, yaitu: Modal Manusia (*Human Capital*), Modal Struktural

(*Structural Capital*), dan Modal Relasional (*Relational Capital*). Isitilah modal manusai (*human capital*) belum banyak dianut oleh pelaku bisnis, sementara peran modal manusia terhadap masa depan organisasi perusahaan sangat menentukan.

Perhatian terhadap modal manusia (*human capital*) sebagai salah faktor produksi utama bagi kebanyakan perusahaan sering dinomorduakan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain seperti modal, teknologi, dan uang.

Modal manusia pada umumnya merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan pekerjaan profesional, dalam hal ini yaitu salah satu nya pada bidang pendidikan.

Modal manusia dapat menentukan keberhasilan organisasi perusahaan dengan mengelola aset pengetahuan yang mengacu pada pengetahuan keterampilan, pengalaman, dan pendidikan dari kontribusi para karyawannya yang membuatnya menjadi sumber keunggulan bersaing.

Fenomena yang terjadi di KPSBU Lembang terutama pada karyawannya dimana karyawan masih kurang mampu memahami tentang modal manusia (*human capital*) terhadap pengaplikasiannya pada pekerjaan terutama pengelolaan modal manusia yang baik. Dapat terlihat pada tabel 1.2 kuesioner survey awal kepada 10 karyawan KPSBU bagian personalian dibawah ini.

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Modal Manusia**

No	Pertanyaan (Variabel X1)	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Saya selalu terbuka dalam menerima masukan dan kritikan dari karyawan lain.	10	100%	0	0%
2.	karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	6	60%	4	40%
3.	Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat melaksanakan pekerjaan	7	70%	3	30%
4.	Memahami setiap peraturan yang ditetapkan sebagai bentuk partisipasi dalam melakukan pekerjaan.	10	100%	0	0%
5.	Bidang pekerjaan yang anda jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah anda tempuh	3	30%	7	70%

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban yang menyatakan permasalahan pada 10 karyawan KPSBU bagian personalia sebanyak 7 karyawan atau 70% bahwa pendidikan yang ditempuh karyawan belum sesuai dengan bidang pekerjaannya yang saat ini dilakukannya. Karena Pekerjaan tidak selalu identik dengan hasil pendidikan yang tempuh, jadi antar teori di pendidikan dengan praktek pada pekerjaan ternyata sangat jauh, disesuaikan dengan aturan dan sistem yang berlaku di KPSBU.

Ketika Pendidikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan akan menimbulkan ketidakcocokan anatar latar belakang pendidikan dan pekerjaan, ketidaksesuaian ini maka akan menjadi suatu tantangan dalam peningkatan sumber daya manusia pada organisasi perusahaan.

Hasil penelitian Hartati, et al (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kampar Kiri Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa seiring berjalannya waktu pegawai sangat



dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perilaku dan kebutuhan masyarakat yang cenderung menginginkan pelayanan yang efektif, efisien, transparansi serta menginginkan proses birokrasi yang mudah.

Selain modal manusia (*human capital*) yang dapat mempengaruhi kinerja, Modal Relasional (*Relational Capital*) juga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

Modal Relasional (*Relational Capital*) merupakan sebagai aset tak berwujud yang didasarkan pada membangun, pengembangan, dan pemeliharaan hubungan yang berkualitas tinggi dengan setiap organisasi, individu, atau kelompok-kelompok yang memengaruhi atau berdampak pada perusahaan, termasuk didalamnya. Tujuan utama dari modal relasional adalah tingkat kepercayaan, rasa hormat dan persahabatan yang timbul dari interaksi yang erat antara mitra eksternal maupun internal.

Modal relasional (*Relational capital*) menyangkut hubungan dengan stakeholders, misalnya pelanggan, mitra, investor, pemasok, distributor, saluran distribusi, pemerintah, masyarakat dan juga loyalitas dan kepuasan pelanggan. Dalam pemasaran susu, KPSBU mengumpulkan susu segar dari peternak untuk dikirim ke industri susu, yakni PT. Frisian Flag Indonesia dan PT. Danone Dairy Indonesia.

Terkait stakeholders masyarakat merupakan salah satu stakeholders yang sangat berkontribusi dalam KPSBU tidak akan berdiri semacam ini dari kontribusi masyarakat, KPSBU memerlukan izin lingkungan, karena terdapat pengulangan/limbah, walaupun tidak berbahaya dan itu bukan disebut limbah

tentunya harus ada izin dari masyarakat sekitar. Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 10 karyawan bagian personalia, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Modal Relasional**

No	Pertanyaan (Variabel X2)	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Karyawan mampu menjalin kerjasama dengan berbagai pihak untuk memperluas area pemasaran.	8	80%	2	20%
2.	KPSBU bertanggung jawab kepada masyarakat sehingga terbentuknya KPSBU tidak mengganggu masyarakat atau warga sekitar.	10	100%	0	0%
3.	Dalam perusahaan ini sangat mudah dalam mendistribusikan susu hingga ke berbagai daerah.	3	30%	7	70%
4.	Lingkungan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja saya	10	100%	0	0%

Berdasarkan tabel 1.3 permasalahan dalam variabel relational capital yaitu sebanyak 7 karyawan atau 70% menyatakan bahwa KPSBU tidak mudah dalam mendistribusikan susu hingga ke berbagai daerah. Hal ini disebabkan oleh jarak karena semakin jauh jaraknya maka jarak yang akan ditempuh oleh setiap tipe kendaraan akan sangat berpengaruh terhadap biaya pengiriman. Dan membutuhkan lebih banyak energi, uang, serta para agen.

Selain hal itu, rute menjadi mempertimbangkan kendala lain seperti kapasitas kendaraan atau armada pengangkutan. Secara umum jarak dan rute pengiriman memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh KPSBU seperti tujuan untuk meminimumkan biaya pengiriman, meminimumkan waktu atau meminimumkan jarak tempuh.

Penulis menemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang terdapat pengaruh antara Human Capital dan Relational capital terhadap Kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian Agtovia dan Suparman (2020) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Human capital terhadap variabel terikat Kinerja. setiap kenaikan Human capital akan menaikkan kinerja. Sementara dari penelitian lain saragih (2017) Human capital berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian Yuli & Bustari (2016) Modal relasional (*Relational capital*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKP Sumbar. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa *relational capital* yang dimiliki tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai BKP Sumbar.

Oleh karena itu penulis mengambil dan menjadikan objek penelitian dengan judul “*Analisis Pengaruh Modal Manusia dan Modal Relasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Sapi bandung Utara (KPSBU) Lembang*” Dimana variabel yang digunakan adalah Modal Manusia, Modal Relasional dan Kinerja Karyawan, dan diharapkan mampu diperoleh konsep mengenai pengaruh modal manusia dan modal relasional terhadap Kinerja karyawan.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan yang terjadi di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang. Sebagai berikut.

**Pertama**, sebagian karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang, kualitas kinerja karyawan masih belum optimal disebabkan karena kurangnya kebutuhan dan harapan karyawan. Hal ini mengindikasikan **Kinerja Karyawan**.

**Kedua**, sebagian karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang merasa belum mampu jika diberikan beban dan tanggung jawab lebih pada pekerjaannya. Sehingga membuat kinerja pada karyawan menurun Hal ini mengindikasikan **Kinerja Karyawan**.

**Ketiga**, Sebagian karyawan masih kurang mampu memahami tentang modal manusi) terhadap pengaplikasiannya pada pekerjaan terutama pengelolaan modal manusia yang baik. Hal ini mengindikasikan **Modal Manusia**.

**Keempat**, sebagian karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang, pendidikan yang ditempuh karyawan sebelumnya belum sesuai dengan bidang pekerjaannya yang saat ini dilakukannya. Hal ini mengindikasikan **Modal Manusia**.

**Kelima**, sebagian karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang, tidak mudah dalam mendistribusikan susu hingga ke berbagai daerah. Hal ini mengindikasikan **Modal Relasional**.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diteliti di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang. Antara lain:

1. Bagaimana Modal Manusia, Modal Relasional dan Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

2. Apakah Modal Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
3. Apakah Modal Relasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
4. Seberapa besar Pengaruh Modal Manusia dan Modal Relasional secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data-data dan informasi mengenai bagaimana Modal Manusia dan Modal Relasional terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang. Yang akan dikaji secara mendalam dalam rangka menyusun laporan penelitian tugas akhir. Dengan diperolehnya data dan informasi dari penelitian ini diharapkan penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui bagaimana Modal Manusia, Modal Relasional dan Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

2. Untuk mengetahui Modal Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
3. Untuk mengetahui Modal Relasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
4. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Modal Manusia dan Modal Relasional secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Akademis**

Adapun kegunaan akademis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Dari penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan menjadi informasi atau referensi bagi peneliti lebih lanjut pada bidang yang sama untuk masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Sendiri

Penelitian ini mendapatkan sebuah pengalaman bahwa teori dan praktek di dunia nyata itu berbeda, dan mampu menambah wawasan bagi penulis untuk menerapkan di dunia nyata.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi pengalaman bagi penulis untuk membuat karya ilmiah lainnya serta untuk menambah wawasan dan sebagai sarana menyumbang ilmu pengetahuan.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait di perusahaan untuk meninjau kembali kinerja yang telah atau akan direalisasikan

### **1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian dan memperoleh data dan informasi bertempat di :

Tempat : KPSBU ( Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara ) Lembang.

Alamat : Jl. Kayuambon Dalam No.5, Lembang, Kec. Lembang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40391.

#### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Waktu Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																												
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus					September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4
1	<b>Pra Survey :</b>																													
	Persiapan Judul	■	■																											
	Pengajuan Judul	■	■																											
	Pengumpulan Proposal UP			■	■																									
2	<b>Usulan Penelitian :</b>					■	■																							
	Bimbingan UP							■	■	■	■																			
	Pendaftaran UP												■																	
	Pelaksanaan UP													■																
	Revisi UP													■	■															
3	proses bimbingan setelah seminar UP																													
4	Pelaksanaan Sidang Akhir																												■	■

*Sumber : Data diolah*