

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal itu yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia. Oleh sebab itu, Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Wirawan, 2018). Selain itu (Pamungkas & Wulantika, 2019) berpendapat bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu penunjang proses operasional di suatu perusahaan dan didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, akan tetapi tanpa adanya dukungan dari Sumber Daya Manusia yang berkompetensi dalam kegiatan di suatu perusahaan tidak akan dijalankan dengan baik. Hal ini menandakan bahwasannya peran Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan. Karena menurut (Sutisnawati, 2019) kualitas Sumber Daya Manusia yang didukung oleh kemampuan yang tinggi dalam penguasaan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan faktor penting yang mendukung terjadinya perkembangan yang berlangsung cepat. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan atau organisasi (Budiarti, 2022). Sebagai kunci utama, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan disuatu perusahaan.

Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak, sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan Sumber Daya Manusia tercermin dari adanya kebutuhan perusahaan atau instansi untuk membuat strategi manajemen Sumber Daya Manusia yang setara dengan pentingnya strategi pada bidang lainnya. Di sisi lain Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung merupakan salah satu Instansi yang memiliki sistem Penghargaan dan Hukuman pada Instansinya. Instansi ini bergerak dalam bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran dan sub urusan bencana. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan pegawai diperlukan untuk memacu semangat kerja pegawai, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Penghargaan dan Hukuman sangat penting dalam memotivasi kinerja pegawai, karena melalui Penghargaan dan Hukuman pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *Punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja. Salah satunya cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan pemberian *Reward* dan *Punishment*. Imbalan diberikan oleh

perusahaan kepada pegawai dan digunakan sebagai umpan balik informasi tentang kinerja atau kontribusi pegawai kepada perusahaan. Dan hukuman merupakan akibat negatif dari akibat buruk bagi pegawai. Penghargaan tersebut untuk memotivasi pegawai agar dapat mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik (Anasofa, 2021). Tentunya agar pegawai dapat bekerja sebaik-baiknya, pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi, baik itu motivasi internal maupun motivasi eksternal. Motivasi adalah proses atau dorongan dari tindakan internal atau eksternal individu yang akan mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan (Anasofa, 2021). Tanpa motivasi kerja yang memadai, pegawai akan cenderung dipaksa bekerja, sehingga hasilnya tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadanita, 2021).

Punishment adalah ancaman, hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas atau kinerja pegawai yang melanggar atau tidak mematuhi aturan yang ada. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada pegawai. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul antara pegawai sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kualitas atau kinerja pegawai (Nompo, 2020). Sedangkan menurut (Muqoyyarah, 2020), *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh

seorang pegawai karena ketidak mampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang dipertahankan. Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulanginya lagi. Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi.

Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut (Sofiati, 2021) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kinerja sendiri adalah implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Rizaldi, 2020). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. (Pusparani, 2021) kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan/instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja didefinisikan sebagai catatan yang dihasilkan dalam suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Insani, 2019). Karyawan kinerja adalah istilah umum yang

digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau kegiatan suatu organisasi dalam suatu periode dengan mengacu pada sejumlah standar seperti masa lalu biaya, akuntabilitas atau akuntabilitas manajemen dan sejenisnya (Nainggolan et al., 2021). Kinerja dapat berjalan baik apabila pegawai mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, jabatan pegawai sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir. serta terdapat umpan balik dan perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja.

Berikut tabel 1.1 penilaian kinerja pegawai petugas pemadam Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung tahun 2022;

Tabel 1. 1

Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung Tahun 2022

| Indikator Penilaian | | Capaian Nilai | Kriteria |
|--------------------------|------------------------|---------------|-------------|
| a. SKP | | 84.10 | Baik |
| b. Perilaku Kerja | 1. Orientasi Pelayanan | 82 | Baik |
| | 2. Integritas | 92.01 | Sangat Baik |
| | 3. Inisiatif Kerja | 80.45 | Cukup |
| | 4. Komitmen | 87.12 | Baik |
| | 5. Disiplin | 80.10 | Cukup |
| | 6. Kerjasama | 87.05 | Baik |
| | 7. Kepemimpinan | 85 | Baik |

| | | | |
|--|----------------------|-------|------|
| | Jumlah | | |
| | Nilai Prestasi Kerja | 84.78 | Baik |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Oleh Karena itu, peneliti memilih Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai objek penelitian didasarkan pada alasan, karena Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana merupakan salah satu yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, khususnya penyelamatan dan penanggulangan kebakaran dan bencana, sehingga dibutuhkan *Reward* jika pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan diberikan juga *punishment* yang adil jika ada pegawai yang melakukan pinalti atau pelanggaran saat melaksanakan tugas.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung harus memenuhi standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan dan dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Standar Penilaian Kinerja

| Nilai | Kriteria |
|--------|---------------|
| 91-100 | Sangat Baik |
| 81-90 | Baik |
| 71-80 | Cukup |
| 61-70 | Kurang |
| <50 | Sangat Kurang |

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

Berdasarkan seluruh latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Reward dan Punishment**

terhadap Kinerja Pegawai pada Petugas Pemadam dan Penyelamat di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung”.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada hari jumat 24 Mei 2023 di Kantor Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, beliau mengatakan dengan adanya *Reward* dan *Punishment* diduga akan berdampak kepada peningkatan kinerja. Dengan diperhatikannya dari segi pemberian Penghargaan pada saat setelah melaksanakan tugasnya dengan baik itu mengakibatkan pada proses bekerja menjadi optimal. Hal ini didukung dengan survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 30 orang petugas, pada tanggal 24 Mei 2023 yang terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1 3

Hasil Survey Awal Kinerja Pegawai

| NO | PERTANYAAN | JAWABAN | | | TOTAL |
|----|--|------------|------|-------|-------|
| | | Ket. | YA | TIDAK | |
| 1 | Saya kadang memiliki ketergantungan terhadap orang lain dalam menyelesaikan tugas | Frekuensi | 19 | 11 | 30 |
| | | Persentase | 63% | 37% | 100% |
| 2 | Saya memiliki niat untuk terus berkontribusi secara aktif kepada pekerjaan ini | Frekuensi | 30 | 0 | 30 |
| | | Persentase | 100% | 0% | 100% |
| 3 | Kuantitas yang saya capai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan | Frekuensi | 30 | 0 | 30 |
| | | Persentase | 100% | 0% | 100% |
| 4 | Pemimpin saya mendukung inovasi dan ide-ide baru dari anggota tim | Frekuensi | 25 | 5 | 30 |
| | | Persentase | 83% | 17% | 100% |
| 5 | | Frekuensi | 30 | 0 | 30 |

| | | | | |
|---|------------|------|----|------|
| Saya memiliki inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan dan mampu menyelesaikan masalah yang timbul | Persentase | 100% | 0% | 100% |
| | | | | |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 63% menyatakan Ya pada Pegawai yang memiliki ketergantungan terhadap orang lain dalam menyelesaikan tugas. Sebanyak 100% menyatakan memiliki niat untuk terus berkontribusi secara aktif kepada pekerjaannya. Sebanyak 100% menyatakan kuantitas yang saya capai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebanyak 83% menyatakan pemimpin mendukung inovasi dan ide-ide dari anggota tim. Sebanyak 100% menyatakan pegawai memiliki inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan dan mampu menyelesaikan masalah yang timbul. Berdasarkan hasil survey awal dapat terjadinya fenomena terhadap poin 1 yaitu, Pegawai yang masih memiliki ketergantungan terhadap orang lain dalam menyelesaikan tugas. Karena kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya. Hal ini mengindikasikan kurang optimalnya dalam bekerja.

Tabel 1 4

Hasil Survey Awal Reward/ Penghargaan Kerja

| NO | PERTANYAAN | JAWABAN | | | TOTAL |
|----|---|------------|------|-------|-------|
| | | Ket. | YA | TIDAK | |
| 1 | Saya mendapat pujian, ketika berprestasi? | Frekuensi | 30 | 0 | 30 |
| | | Persentase | 100% | 0% | |
| 2 | | Frekuensi | 8 | 22 | 30 |

| | | | | | |
|---|---|------------|------|-----|----|
| | Saya mendapatkan dana dari Bapertarum? | Persentase | 27% | 73% | |
| 3 | Apakah instansi memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada pegawai untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya? | Frekuensi | 27 | 3 | 30 |
| | | Persentase | 90% | 10% | |
| 4 | Saya mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji? | Frekuensi | 14 | 15 | 30 |
| | | Persentase | 46% | 54% | |
| 5 | Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya? | Frekuensi | 30 | 0 | 30 |
| | | Persentase | 100% | 0% | |

Sumber: Data Diolah Peneliti,2023

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 100% menyatakan Ya pada pegawai mendapat pujian, ketika berprestasi. Sebanyak 27% menyatakan Ya pegawai mendapatkan dana bapertarum. Sebanyak 90% menyatakan Ya instansi memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada pegawai untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya. Sebanyak 46% menyatakan pegawai mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji. Sebanyak 100% menyatakan gaji yang diterima pegawai dari tempat kerja sesuai dengan beban pekerjaannya. Berdasarkan hasil survey awal terdapat fenomena pada poin 2, pegawai mendapatkan bonus ketika berprestasi, diketahui setelah melaksanakan wawancara kepada salah satu petugas pemadam bahwa setelah mengikuti kejuaraan yang telah diadakan oleh pemerintah dan memenangkan kejuaraan, pegawai tersebut tidak menerima bonus dari tempat kerjanya. dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan

pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam organisasi dalam (Nurgraheni, 2022). Hal ini mengindikasikan rendahnya pemberian bonus ketika mendapatkan prestasi yang dibebankan kepadanya.

Tabel 1 5
Hasil Survey Awal *Punishment/* Hukuman Kerja

| NO | PERTANYAAN | JAWABAN | | | TOTAL |
|----|---|------------|------|-------|-------|
| | | Ket. | YA | TIDAK | |
| 1 | Saya tidak menerima nasihat apabila melakukan kesalahan | Frekuensi | 4 | 26 | 30 |
| | | Persentase | 14% | 86% | |
| 2 | Atasan memberikan teguran dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman | Frekuensi | 30% | 0 | 30 |
| | | Persentase | 100% | 0% | |
| 3 | Hukuman yang ada dalam Perusahaan menghambat pekerjaan saya | Frekuensi | 2% | 28 | 30 |
| | | Persentase | 7% | 93% | |
| 4 | Saya mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam perusahaan | Frekuensi | 12 | 18 | 30 |
| | | Persentase | 40% | 60% | |
| 5 | saya mendapatkan skorsing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan dan membuat pelanggaran serius | Frekuensi | 30 | 0 | 30 |
| | | Persentase | 100% | 0% | |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 14% menyatakan Ya pada pegawai tidak menerima nasihat apabila melakukan kesalahan. Sebanyak 100% menyatakan bahwa atasan memberikan teguran dahulu karena terjadi kesalahan sebelum terkena hukuman. Sebanyak 7% menyatakan Hukuman yang ada dalam perusahaan menghambat pekerjaannya. Sebanyak 40% menyatakan bahwa para pegawai mengetahui dengan jelas apa saja

hukuman yang ada dalam perusahaan. Sebanyak 100% menyatakan pegawai mendapatkan skrosing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan dan membuat pelanggaran serius. Berdasarkan hasil survey awal terdapat fenomena pada poin 4, yaitu Saya mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam perusahaan. Diketahui tidak semua pegawai mengetahui dengan jelas semua hukuman yang terdapat di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan rendahnya kesadaran terhadap tiap hukuman yang ada di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran dengan penanggulangan Bencana Kota Bandung dalam rangka menyusun penelitian/skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Pegawai pada Petugas Pemadam dan Penyelamat Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini, sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut;

1. Sebagian besar pegawai dinas kebakran khususnya petugas pemadam masih memiliki ketergantungan terhadap orang lain dalam menyelesaikan tugas Hal ini mengindikasikan kurang optimalnya dalam bekerja.
2. Sebagian besar pegawai belum menerima dana bapertarum yang bertujuan untuk membantu Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan perumahan maupun uang renovasi. Hal ini mengindikasikan rendahnya penghargaan untuk kesejahteraan pegawai.
3. Sebagian besar pegawai belum mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Penghargaan Hukuman, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
2. Apakah Penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
3. Apakah Hukuman berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

4. Seberapa besar pengaruhnya Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari Penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Pegawai.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian terdahulunya bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu, meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan ini diadakan adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari pengetahuan.

Adapun tujuan Penelitian dan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Penghargaan, Hukuman dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh Hukuman terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, khususnya kepada petugas Pemadam dan Penyelamat sebagai peningkatan Kinerja.

1.4.2. Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Pegawai.

b. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Pegawai.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana, Jl. Sukabumi Nomor 17, Kota Bandung, Jaawa Barat 40271.

1.5.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan Maret 2023. Adapun jadwal Penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Jadwal Kegiatan 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023