

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah di bidang administrasi kependudukan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten dibidang administrasi kependudukan. Dalam rangka menjalankan tugasnya dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten garut berusaha meningkatkan kinerjanya dengan membuka pelayanan baik offline maupun secara online.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. (Syahrul, 2019).

Sumber daya manusia lebih penting dari pada sumber daya alam, karena bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam tanpa adanya kemampuan sumber daya manusia untuk mengolahnya, maka akan sia-sia saja. Suatu organisasi atau

instansi pemerintah, bentuk dari sumber daya manusia adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Karyawan atau pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi pemerintah sangat penting bagi kemajuan organisasi/instansi tersebut.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. (Indra, 2017).

Kinerja karyawan (Dalam Isniar, 2021) Kinerja menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja. Definisi kinerja karyawan menurut Kusriyanto (1991) dalam Mangkunegara (2012:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Hasana (2017:21) menyatakan, kinerja pada organisasi adalah jawaban berdasarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Jadi kinerja artinya hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistik semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku output kerja, kriteria yg sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target dan telah diputuskan keseluruhan.

Kualitas kerja merupakan suatu sifat yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan. Terwujudnya tujuan suatu perusahaan dapat dilihat melalui produk yang dihasilkan serta kualitas kerja karyawannya. Peningkatan kualitas kerja karyawan sangat penting karena keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi mesin namun faktor manusia juga memegang peranan penting di dalamnya (Sengkey et al., 2021). Selain itu, peningkatan kualitas juga dapat dicapai melalui pengalaman, pendidikan, pelatihan dan pengembangan dari karyawan tersebut (Dodiansyah, 2014: 2).

Fenomena yang terjadi di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten garut kesiapan sumber daya manusia yang sangat bergantung pada sistem pengembangan sumber daya yang dapat membantu keberlangsungan dalam melakukan pelaksanaan pelayanan yang dapat membawa sebuah tujuan dan sasaran yang jelas sesuai dengan SOP yang ada pada perusahaan atau kantor dinas sehingga hasil atau target yang di rencanakan tercapai, terkait dengan pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada di lingkungan DISDUKCAPIL sangat kurang atau belum optimal. Hal ini di sebabkan dengan beberapa hal di antaranya dalam pengembangan pelatihan yang tidak ada, study banding tidak ada serta pengembangan SDM yang ada di DISDUKCAPIL sangat kurang mempunyai sehingga kualitas kerja yang ada sangat kurang optimal , seharusnya ada reward yang di berikan untuk mendorong semangat pegawai. Selain itu juga dalam penunjang dalam kerja masih sangat kurang dalam segi ruangan kerja yang tidak optimal yang kurang nyaman oleh pegawai, fasilitas yang kurang seperti komputer ,skener untuk bikin KTP, server layanan online loading, profesionalitas kerja yang kurang disiplin, pengawasan yang kurang yang di lakukan oleh kepala dinas, fasilitas kantor yang kurang memadai untuk masyarakat, pengambilan KTP, KK, Akte Kelahiran, KIA, Surat kematian dan lainnya tidak bisa di tentukan satuan waktu sehingga dalam pelaksanaan peningkatan SDM dalam kinerja karyawan ini akan terhambat ketika dalam pelaksanaan SOP yang di berikan tidak sesuai dengan tujuan yang di capai perusahaan atau organisasi.

Kualitas kerja secara offline maupun online diharapkan bisa memaksimalkan kinerja para pegawai dan meningkatkan kualitas kerja sehingga

terciptanya kepuasan kerja yang baik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Namun pada kenyataannya dalam pelaksanaan yang dilakukan oleh karyawan belum maksimal dalam kinerja yang diharapkan sehingga kualitas kinerja belum maksimal dikarenakan kurangnya wawasan dan aturan yang jelas sehingga kualitas yang dimiliki oleh para karyawan kinerja SDM nya sangat minim, dan terjadi penghambat dalam tujuan atau harapan yang dicapai oleh organisasi atau dinas kependudukan dan pencatatan sipil yang diberikan kepada para karyawan harus dapat maksimal dan bukan hanya itu saja tapi dalam hal pelayanan kepada masyarakat masih dianggap belum maksimal dikarenakan masih banyaknya kurang profesional dalam kerja serta adanya pungli dan juga kualitas pelayanan yang masih kurang. Walaupun dengan adanya pelayanan online dan offline tetapi belum bisa memaksimalkan tingkat pelayanan dikarenakan belum adanya sosialisasi kepada para masyarakat mengenai pelayanan secara online.

Kepuasan kerja merupakan hambatan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Garut. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja

yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Penelitian Aida Fitri Nuril Multazamah (2021) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Kantor Pemda Kabupaten Probolinggo)” menyebutkan bahwa Kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika semakin baik kualitas kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Penelitian Suandi (2019) yang berjudul “Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Belitang Kabupaten Oku Timur” Dari hasil penelitian terlihat bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) untuk pelayanan Kantor Kecamatan Belitang adalah 2,88 dengan angka konversi sebesar 71,95. Maka kinerja pelayanan publik berada dalam kategori mutu pelayanan baik.

Penelitian Natalia, et all (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia di Manado” menyebutkan

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja pegawai maupun karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat pekerjaan tersebut, gaji, hingga promosi jabatan. Jadi dapat disimpulkan arah variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut, peneliti melakukan kuesioner terhadap 10 karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut menggunakan Google Form dan melakukan wawancara kepada salah satu karyawan Disdukcapil, serta dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Kusioner awal variabel kinerja SDM

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal	
		Ya	Tidak
1.	Apakah anda dalam melakukan tugas dan tanggungjawab kerja yang di berikan sesuai atau tidak?	70%	30%
2.	Apakah anda mampu dalam mengrjakan tugas tamabahan yang diberikan pimpinan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin?		
3.	Apakah anda dalam melakukan pekerjaan suka meninggalkan tugas, pekerjaan, selama pekerjaan berlangsung ?	80%	20%
4.	Apakah anda dalam melakukan pekerjaan kantor suka tepat waktu?	60%	30%
5.	Apakah anda dalam melakukan pekerjaan suka meminta bantuan kepada rekan kerja?	70%	20%
6.	Apakah anda dalam melakukan pekerjaan sudah sebaik mungkin untuk kantor ini?	80%	10%

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 hasil kusioner awal terkait variabel kinerja sdm, 80% responden merasa karyawan selalu meninggalkan pekerjaan selama pekerjaan berlangsung. Fenomena ini di dukung dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dapat diketahui bahwa beberapa karyawan suka meninggalkan pekerjaan selama pekerjaan berlangsung, karena kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas atau melakukan pelaksanaan pelayanan yang dapat membawa sebuah tujuan dan sasaran yang jelas sesuai dengan SOP yang ada pada perusahaan atau kantor dinas sehingga hasil atau target yang di rencanakan tercapai, terkait dengan hukuman serta pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada di lingkungan DISDUKCAPIL sangat kurang atau belum optimal sehingga banyak karyawan Keinginan pindah kerja (turnover intention) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley et al, dikutip oleh Khikmawati, 2015).

Maka berdasarkan data diatas yang didukung dengan wawancara kepada salah satu karyawan DISDUKCAPIL peneliti menduga bahwa masalah terjadi pada kinerja karyawan, penilaian kinerja adalah suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim.

Dari permasalahan ini maka mengindikasikan bahwa karyawan belum memenuhi standar kinerja yang baik.

Menurut Amst melakukan pelaksanaan pelayanan yang dapat membawa sebuah tujuan dan sasaran yang jelas sesuai dengan SOP yang ada pada perusahaan atau kantor dinas sehingga hasil atau target yang di rencanakan tercapai, terkait dengan pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada di lingkungan DISDUKCAPIL sangat kurang atau belum optimal. Rong (2006:1) manajemen kinerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengembangkan kinerja individu dan team atau kelompok. Oleh karena itu, sebuah perusahaan atau organisasi wajib memiliki kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien, karena kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu dan kelompok.

Tabel 1.2
Kusioner awal variabel kualitas kerja

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal	
		Ya	Tidak
1	Apakah dalam melakukan kerja di sesuaikan dengan kemampuan/skil yang di miliki?	80%	20%
2	Apakah dalam bekerja sudah melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin ?	20%	80%
3	Apakah selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan?	50%	50%
4	Apakah merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan atasan kepada saya?	90%	10%

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 hasil kusioner survey awal terkait variabel kualitas kerja, 80% responden merasa belum melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Menurut wawancara dengan salah satu karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Garut dapat diketahui beberapa

karyawan belum melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Kenapa demikian karena kurangnya pengawasan dan aturan yang belum jelas sehingga kualitas kerja yang di miliki oleh para karyawan kinerja SDM nya sangat minim, dan terjadi pengambat dalam tujuan atau harapan yang ingin dicapai oleh dinas kependudukan dan pencatatan sipil.

Kualitas kerja merupakan suatu tingkat akurasi yang dilakukan karyawan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya serta dapat mencapai target pekerjaan sehingga pelaksanaan pekerjaan optimalisasi. Kualitas kerja karyawan menjadi faktor paling penting dalam mewujudkan perkembangan organisasi. Kualitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kualitas kerja pegawai Samsat Medan Utara sedang mengalami penurunan yang tercermin dari menurunnya kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Meskipun, tingkat akurasi karyawan yang rendah. Lingkungan kerja dalam perusahaan yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan bagi para pegawai, sehingga bisa meningkatkan kualitas kerja (Ardiwijaya et al., 2020).

Tabel 1.3
Kusioner awal variabel kepuasan kerja

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal	
		Ya	Tidak
1	Apakah pekerjaan anda di dukung dengan fasilitas kantor yang diberikan oleh perusahaan/kantor ?	30%	70%
2	Apakah selama kerja upah yang di berikan sesuai atau tidak?	90%	10%
3	Apakah anda dalam bekerja selama ini suka di berikan penghargaan sesuai prestasi kerja?	70%	20%
4	Apakah anda selama melakukan pekerjaan suka dilakukan	80%	10%

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal	
		Ya	Tidak
	pengawasan atau tidak sama sekali ?		
5	Apakah anda selama melakukan pekerjaan suka bekerjasama dengan rekan kerja atau tidak sama sekali?	60%	30%

Sumber data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 hasil survey kusioner terkait variabel kepuasan kerja, 70% responden mengatakan tidak, karyawan merasa tidak didukung dengan fasilitas kantor yang diberikan. Dari permasalahan yang ada maka hal ini mengidinkasikan bahwa fasilitas yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Garut kepada karyawan belum terpenuhi.

Kurangnya fasilitas yang kurang seperti komputer ,skener untuk bikin KTP, blangko, server layanan online loading kapasitasnya kecil, profesionalitas kerja yang kurang disiplin, KTP, KK, Akte Kelahiran, KIA, Surat kematian dan lainnya tidak bisa di tentukan satuan waktu sehingga dalam pelaksanan peningkatan SDM dalam kinerja karyawan ini akan terhambat ketika dalam pelaksanaan SOP yang di berikan tidak sesuai dengan tujuan yang di capai perusahaan atau organisasi, setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Hamali 2016 : 200).

Berdasarkan latar belakang dan dan fenomena di atas yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti tentang: **“Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kualitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Di Dinas Kependuduk Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut”**.

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 para pegawai merasa dalam melakukan pekerjaan suka meninggalkan tugas pekerjaan, selama pekerjaan berlangsung. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih rendah.
2. Sebagian besar para pegawai belum bisa melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kualitas kerja masih kurang.
3. Sebagian besar para pegawai tidak selalu pekerjaannya di dukung dengan fasilitas yang di berikan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja masih kurang.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kualitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut.
2. Apakah kualitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut.
4. Seberapa besar kualitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan pengaruh kualitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kualitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui kualitas kerja berpengaruh secara pasial terhadap kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut

3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut.
4. Untuk mengetahui kualitas kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Pemerintah Daerah, Sebagai bahan pertimbangan bagi Pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam hal pelayanan public.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini semoga dapat memberikan informasi dan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan untuk meningkatkan pemahaman berkaitan sumber daya manusia yang meliputi kinerja pegawai, kualitas kerja dan kepuasan masyarakat.
- b. Bagi Pihak Lain, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti selanjutnya dan menambah bahan referensi di perpustakaan mengenai dapat menambah wawasan dan untuk meningkatkan pemahaman berkaitan sumber daya manusia yang meliputi kinerja pegawai, kualitas kerja dan kepuasan masyarakat.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi

Tempat Penelitian di laksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut yang berlokasi di Jl. Patriot No.12, Sukagalih, Tarogong Kidul, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44151.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut di mulai bulan Mei 2023 sampai dengan Oktober 2023. Adapun jadwal penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Waktu Penelitian

No	Uraian	Bulan Kegiatan																					
		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.	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, 2023