

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini pendidikan memiliki hubungan timbal balik yang penting. pendidikan juga dianggap sebagai sarana yang paling strategis untuk membangun perubahan peradaban yang lebih baik dan membawa manusia menuju kehidupan yang lebih baik dan terarah. Dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan sangat berpengaruh pada kehidupan di Indonesia terutama pada perkembangan sumber daya manusia (SDM) untuk menghadapi tantangan global. Tentunya seorang guru sangat berperan penting dalam mendidik, mengarahkan, serta menciptakan peserta didik yang berkualitas yang mampu membangun negaranya dan dapat bersaing dalam kancah internasional.

Walaupun guru bukan satu-satunya instrument dalam dunia pendidikan tetapi seorang guru memegang peranan penting sebagai ujung tombak sukses atau tidaknya suatu pendidikan hal ini berarti bahwa seorang guru berpengaruh dalam menentukan cita-cita pembangunan nasional terutama mewujudkan program Pendidikan nasional Suyanto dan Jihad dalam Widayati *et.al* (2020).

Sebagai seorang guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga yang professional. Disamping itu guru juga dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Undang-undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu menjadi seorang guru harus memiliki tanggung jawab *transfer of knowledge* tetapi juga harus bisa memiliki *transfer of value* Almujtaba (2021)

Hal ini sejalan dengan pemikiran Wahyuni *et.al* (2019) yang mengatakan bahwa betapa pentingnya peranan guru dalam membangun negara dan masyarakat, terutama bagi negara yang sedang membangun.

Madrasah Tsanawiyah merupakan jenjang dasar pada Pendidikan formal di Indonesia setara dengan sekolah menengah pertama yang bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan dasar untuk memperluas dan meningkatkan pengetahuan, agama dan keterampilan yang diperoleh. Madrasah Tsanawiyah bermanfaat bagi siswa untuk dapat mengembangkan kehidupannya sebagai muslim, anggota masyarakat, warga negara sehingga mempersiapkan untuk hidup di masyarakat. MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot merupakan salah satu Madrasah Tsanawiyah favorit bagi peserta didik yang akan memasuki jenjang menengah pertama yang ada di Kecamatan Dayeuhkolot, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat Indonesia. Sama dengan sekolah menengah pertama pada umumnya MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot mempunyai masa Pendidikan selama 3 tahun pembelajaran, mulai dari kelas VII sampai dengan IX. Beralamatkan di

Jl. Sayuran No. 118 Desa Cangkuang Kulon Kecamatan Dayeuhkolot Kabupaten Bandung Jawa Barat 40329.

Mengingat pentingnya pendidikan sehingga pemerintah sangat memperhatikan segala aspek pendidikan untuk ditingkatkan, termasuk meningkatkan mutu kepuasan kerja guru agar tujuan pendidikan terwujud yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas baik.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi, kinerja yang baik serta profesional. Hal tersebut tentu dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja guru dalam menjalani perannya di dunia pendidikan

Guru yang memiliki kepuasan kerja dapat memberikan dampak positif pada siswa, baik dalam hal kualitas pembelajaran maupun pengembangan karakter siswa. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kesuksesan suatu organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas Kanwar *et.al* (2009)

Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kompensasi yang diberikan, konflik antara atasan dan bawahan serta sikap karyawan dan lingkungan kerja. Dari sisi lain ketidakpuasan kerja dapat

menyebabkan menurunnya motivasi, moril kerja dan menurunnya kualitas kerja yang mengganggu keberlangsungan belajar mengajar.

Sehingga instansi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya untuk mempertahankan dan mengembangkan instansi menjadi lebih baik lagi. Sebagaimana yang telah peneliti lakukan melalui survey dan wawancara terdapat fenomena mengenai kepuasan kerja yang ditemukan di salah satu sekolah swasta MTs. At-Tarbiyah Dayeuhkolot.

Hal tersebut didukung oleh data yang peneliti peroleh dari survey awal yang telah disebarkan kepada 10 guru di MTs. At-Tarbiyah Dayeuhkolot sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|--|---|--------------------|------------|-----------|------------|
| | | Ya | | Tidak | |
| | | Frekuensi | Persentase | Frekuensi | Persentase |
| Pekerjaan Itu Sendiri (<i>Work it Self</i>) | | | | | |
| 1. | Pekerjaan saat ini menarik untuk dipelajari | 9 | 90% | 1 | 10% |
| 2. | Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus dilakukan | 8 | 80% | 2 | 20% |
| Gaji (<i>Pay</i>) | | | | | |
| 3. | Kompensasi yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan | 3 | 30% | 7 | 70% |
| Kesempatan Promosi (<i>Promotion</i>) | | | | | |
| 4. | Perusahaan senantiasa memberikan kesempatan naik jabatan (<i>promosi</i>) | 2 | 20% | 8 | 80% |

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|----------------------------------|--|--------------------|------------|-----------|------------|
| | | Ya | | Tidak | |
| | | Frekuensi | Persentase | Frekuensi | Persentase |
| Pengawasan | | | | | |
| 5. | Atasan bersedia membantu memberikan solusi atas masalah yang saya hadapi | 10 | 100% | 0 | 0% |
| Rekan Kerja (Supervision) | | | | | |
| 6. | Rekan kerja selalu memberikan dukungan | 9 | 90% | 1 | 10% |

Sumber: Data Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 mengindikasikan bahwa 70% guru merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung, kondisi ini terjadi karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan mulai dari pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), menyiapkan materi dan media pembelajaran, menyiapkan soal-soal ujian dan membuat buku rapor diakhir tahun pembelajaran namun gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerjanya dikarenakan guru honorer di MTs At-Tarbiyah hanya dibiayai oleh pihak sekolah dari biaya SPP (Sumbangan Pembinaan Pendidikan) tanpa bantuan dari pemerintah. Permasalahan lainnya juga mengindikasikan 80% menyatakan bahwa perusahaan senantiasa tidak memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan di sekolah dikarenakan ruang lingkup kerja yang kecil. Fenomena ini diperkuat dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan ibu Ima Fitmawati sebagai guru akidah akhlaq di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot ia menyatakan merasa kurang puas atas apa yang telah dimilikinya salah satunya terkait kompensasi yang diberikan sekolah (gaji) dan tidak adanya harapan

untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Maka diduga bahwa kepuasan kerja guru di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot masih rendah.

Selanjutnya didukung oleh pendapat Widayati *et.al* (2020) menyatakan bahwa banyak ditemukan berbagai isu yang menunjukkan bahwa guru merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang paling terlihat adalah ketidakpuasan guru honorer terhadap rendahnya kompensasi yang diperoleh padahal guru juga memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Untuk terciptanya kepuasan kerja seorang guru juga harus dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Ini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sebagaimana Swargani dalam Sari *et.al* (2021) mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sangat penting diterapkan dalam meningkatkan kepuasan karyawan, seseorang yang menerapkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik akan mengarah pada stress yang minim mempunyai motivasi kerja yang tinggi serta mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja, situasi tersebut menandakan kepegawaian karyawan untuk memilah masalah kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Ketika seorang guru tidak dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya dapat berdampak negatif terhadap berlangsungnya pembelajaran di kelas. Guru yang terlalu fokus dengan kehidupan kerja dan lupa akan kehidupan pribadinya dapat mengalami kelelahan dan stres kerja yang dapat mempengaruhi penurunan kualitas pengajaran, kurangnya kreativitas dalam menyampaikan materi, serta kehilangan motivasi dan semangat dalam menjalankan tugas mereka. Selain ketidak

puasan kerja, absensi dan tingkat keberhentian kerja juga merupakan penyebab dari tidak seimbangnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain kepuasan kerja fenomena yang terjadi di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot mengenai keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan ibu Ima Fitmawati sebagai salah satu guru akidah akhlaq di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot ia menyatakan bahwa masih terdapat beberapa guru yang merasa kekurangan waktu bersama keluarga. Hal ini dikarenakan guru lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dibanding dirumah dan terkadang ketika memiliki pekerjaan yang lebih biasanya seorang guru membawa pekerjaannya kerumah sehingga waktu Bersama keluarga semakin berkurang.

Hal tersebut didukung oleh data yang peneliti peroleh dari survey awal yang telah di sebarakan kepada 10 guru di MTs. At-Tarbiyah Dayeuhkolot sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Survey Keseimbangan Kehidupan Kerja

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|--|---|--------------------|------------|-----------|------------|
| | | Ya | | Tidak | |
| | | Frekuensi | Persentase | Frekuensi | Persentase |
| Work Interference with Personal Life (WIPL) | | | | | |
| 1. | Waktu untuk bekerja membatasi menjalankan kehidupan pribadi | 4 | 40% | 6 | 40% |
| 2. | Waktu bersama keluarga berkurang karena pekerjaan | 8 | 80% | 2 | 20% |
| Personal Life Interference with Work (PLIW) | | | | | |

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|--|--|--------------------|------------|-----------|------------|
| | | Ya | | Tidak | |
| | | Frekuensi | Persentase | Frekuensi | Persentase |
| 3 | Teguh Pendirian dalam mengambil keputusan | 9 | 90% | 1 | 1% |
| 4 | Konflik dalam keluarga mengganggu aktivitas bekerja | 4 | 40% | 6 | 60% |
| 5 | Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas | 10 | 100% | 0 | 0% |
| 6. | Beban pekerjaan membuat saya sulit menjalani kehidupan pribadi | 6 | 60% | 4 | 40% |
| Personal Life Enchancement with Work (PLEW) | | | | | |
| 7. | Suasana lingkungan kerja mendukung aktivitas kerja | 9 | 90% | 1 | 10% |
| 8. | Hubungan baik dengan rekan kerja, memotivasi saya dalam bekerja | 10 | 100% | 0 | 0% |
| 9. | Pertemanan yang mendukung tingkatan kinerja | 7 | 70% | 3 | 30% |
| Work Enchanment with Personal Life (WEPL) | | | | | |
| 10. | Ilmu pengetahuan yang didapatkan dari pelatihan-pelatihan dapat saya implementasikan dalam pekerjaan | 6 | 60% | 4 | 40% |

Sumber: Data Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 mengindikasikan sebanyak 80% guru merasa kekurangan waktu bersama keluarga karena mereka lebih banyak menghabiskan waktu disekolah dibanding dirumah bahkan ketika memiliki pekerjaan yang lebih seperti pengisian

rapor siswa di akhir tahun pembelajaran biasanya seorang guru membawa pekerjaannya kerumah sehingga waktu bersama keluarga semakin berkurang.

Menyeimbangkan kehidupan kerja, menjadi faktor kritis dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan seseorang. Bagi seorang guru, mencapai keseimbangan ini menjadi lebih rumit ketika memiliki beban kerja yang tinggi. Guru dihadapkan pada tugas-tugas yang beragam, termasuk persiapan pelajaran, pengajaran aktif di kelas, evaluasi, pertemuan dengan orangtua siswa, dan tugas administratif lainnya. Semua tuntutan ini seringkali memerlukan waktu tambahan di luar jam kerja yang rutin.

Sehingga ketika seorang guru menghadapi beban kerja yang tinggi, seperti mempersiapkan pelajaran, pengajaran, penilaian, serta tanggung jawab administratif dan sosial lainnya, dapat mempengaruhi stress kerja, kelelahan, dan kekurangan waktu untuk menjaga keseimbangan kehidupan pribadi mereka.

Guru yang merasa terlalu terbebani mungkin memiliki waktu yang terbatas untuk mengembangkan keterampilan profesional mereka, berkolaborasi dengan rekan kerja, atau berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri. Dalam jangka panjang, beban kerja yang terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan kronis, kehilangan motivasi, dan bahkan burnout.

Fenomena beban kerja juga terjadi di MTs. At-Tarbiyah hal tersebut didapat dari hasil survey awal yang telah disebarkan kepada 10 guru di MTs. At-Tarbiyah Dayeuhkolot sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Beban Kerja

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|---|--|--------------------|------------|-----------|------------|
| | | Ya | | Tidak | |
| | | Frekuensi | Persentase | Frekuensi | Persentase |
| Beban Waktu (<i>Time Load</i>) | | | | | |
| 1. | Susah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 3 | 30% | 7 | 70% |
| Beban Usaha Mental (<i>Mental Effort Load</i>) | | | | | |
| 2. | Banyak usaha mental yang dilakukan dalam menjalankan pekerjaan | 8 | 80% | 2 | 20% |
| Beban Tekanan Psikologis | | | | | |
| 3. | Saya merasa bingung ketika menjalankan aktivitas pekerjaan yang bukan bidang saya. | 7 | 70% | 3 | 30% |

Sumber: Data Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 mengindikasikan 80% guru merasa banyak usaha mental yang dilakukan dalam menjalankan pekerjaan. Fenomena ini diperkuat dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan ibu Ima Fitmawati yang merupakan guru akidah akhlaq di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot ia menyatakan bahwa banyak usaha mental yang dilakukan dalam menjalankan pekerjaan seperti terus menerus mengembangkan inovasi dan kreativitas dalam mengajar dan berpikir bagaimana membuat proses belajar mengajar hari ini lebih baik, lebih efektif dan lebih

menyenangkan dari hari-hari kemarin namun disisi lain ada siswa yang tidak sesuai dengan sitem belajar guru dan akhirnya mengabaikan mata Pelajaran.

Permasalahan lainnya juga mengindikasikan 70% guru merasa bingung ketika menjalankan aktivitas pekerjaan yang bukan bidangnya fenomena ini diperkuat dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan ibu Ima Fitmawati yang merupakan guru akidah akhlaq di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot ia menyatakan bahwa guru merasa bingung ketika menjalankan pekerjaan yang bukan bidangnya kurangnya pemahaman atas tugas yang diberikan sehingga guru merasa bingung.

Sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap beban kerja guru yang ada dan pengaturan yang lebih efektif dalam tugas-tugas yang diberikan agar tidak memberikan tekanan yang berlebihan. Kolaborasi antara guru dan pihak sekolah dalam mengidentifikasi strategi pengajaran yang efisien dan penggunaan teknologi yang tepat dapat membantu mengurangi beban kerja, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan penjelasan dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer di Mts At-Tarbiyah Dayeuhkolot”

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di tempat maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. 70% guru merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung, kondisi ini terjadi karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan mulai dari pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), menyiapkan materi dan media pembelajaran, menyiapkan soal-soal ujian dan membuat buku rapor diakhir tahun pembelajaran namun gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerjanya dikarenakan guru di MTs At-Tarbiyah hanya dibiayai oleh pihak sekolah dari biaya SPP (Sumbangan Pembinaan Pendidikan) tanpa bantuan dari pemerintah hal ini mengindikasikan kepuasan kerja masih rendah.
2. 80% menyatakan bahwa perusahaan senantiasa tidak memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan di sekolah dikarenakan ruang lingkup kerja yang kecil hal ini mengindikasikan kepuasan kerja masih rendah.
3. 80% guru merasa kekurangan waktu bersama keluarga karena mereka lebih banyak menghabiskan waktu disekolah dibanding dirumah bahkan ketika memiliki pekerjaan yang lebih seperti pengisian rapor siswa di akhir tahun pembelajaran biasanya seorang guru membawa pekerjaannya kerumah sehingga waktu bersama keluarga semakin berkurang hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan hidup kerja yang masih rendah.

4. 80% guru merasa banyak usaha mental yang dilakukan dalam menjalankan pekerjaan seperti terus menerus mengembangkan inovasi dan kreativitas dalam mengajar dan berpikir bagaimana membuat proses belajar mengajar hari ini lebih baik, lebih efektif dan lebih menyenangkan dari hari-hari kemarin namun disisi lain ada siswa yang tidak sesuai dengan sitem belajar guru dan akhirnya mengabaikan mata Pelajaran.
5. 70% guru merasa bingung ketika menjalankan aktivitas pekerjaan yang bukan bidangnya karena kurangnya pemahaman atas tugas yang diberikan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja.
2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru honorer di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot.
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru honorer di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot.
4. Seberapa besar keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru honorer di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot.

1.3 Maksud dan Tujuan Penulisan

1.3.1 Maksud Penulisan

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban

kerja terhadap kepuasan kerja guru, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru honorer di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru honorer di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot.
4. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru honorer di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot.

1.4 Kegunaan penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
2. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja guru

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap kepuasan kerja guru di MTs At-Tarbiyah Dayeuhkolot.

2. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs. At-Tarbiyah Jl. Raya Sayuran No. 118 Rt. 03 Rw. 08 Desa Cangkuang Kulon Kecamatan Dayeuhkolot Kab. Bandung Jawa Barat 40329.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023. 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 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |