

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu kewenangan pemerintah kabupaten/kota sebagai daerah otonom berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 adalah melaksanakan kewenangan Otonomi Pemerintah di Bidang Ketenagakerjaan di daerah. Sumber daya manusia sebagai pelaksana ketenagakerjaan merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertugas menegakan peraturan perUndang-Undangan ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung khususnya merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan sebagaimana saat ini diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung.

Dengan adanya tugas yang tercantum dalam undang-undang tersebut, sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara maksimal bagi masyarakat guna tugas tersebut bisa terlaksana sebagaimana mestinya. Selain itu, dengan adanya layanan jasa yang disediakan maka Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berkewajiban memberikan pelayanan yang profesional dengan menyediakan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih. Hal ini didukung oleh pernyataan Pratiwi (2018) dalam rangka otonomi daerah diperlukan sumber daya yang berkualitas, terampil dalam rangka

melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, dan pelayanan kepada masyarakat yang memuaskan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan atau instansi untuk membantu mencapai visi dan misi (Cahyadi, 2023). Wulantika et al (2020) juga berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting, hal ini karena sumber daya manusia dapat dianggap sebagai ujung tombak dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Perkembangan serta pertumbuhan kinerja suatu instansi tidak dapat lepas dari peran orang-orang atau Sumber Daya Manusia di dalamnya. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Pratiwi, 2018). Sumber daya yang unggul akan memperoleh kinerja pegawai yang baik.

Kinerja pegawai salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Silaen et al, 2021). Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai dikatakan penting karena merupakan tolak ukur bagi instansi untuk menilai produktivitas, kemampuan dan memberikan informasi yang berguna terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pegawai (Rosmaini et al, 2019). Selain itu, kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan (Sumanto et al, 2021).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung selaku Aparatut Sipil Negara (ASN) harus

memenuhi standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan dan dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Rentang Nilai	Kriteria
91-100	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
<50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rentang nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah untuk nilai 91-100 termasuk dalam nilai tertinggi dengan kategori sangat baik, nilai 76-90 berkategori baik, nilai 61-75 berkategori cukup, nilai 51-60 berkategori kurang, dan untuk nilai <50 merupakan nilai terendah dengan kategori sangat kurang.

Hasil dari penilaian kinerja pegawai dapat dijadikan sebuah peluang untuk para pegawai dan instansi dalam melihat kemampuan serta potensinya (Amida et al, 2019). Untuk mencapai standar kinerja pegawai yang baik, maka instansi harus memiliki kompetensi untuk mengelola manajemen yang baik pula sehingga perilaku pegawai dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

Dalam hal ini bisa dilihat hasil pencapaian nilai kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berdasarkan tabel 1.2 rekapitulasi nilai kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tahun 2022 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2022

Indikator Penilaian		Capaian Nilai	Kriteria
a. SKP		72,20	Cukup
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	87,06	Baik
	2. Integritas	87,05	Baik
	3. Komitmen	69,30	Cukup
	4. Disiplin	67,80	Cukup
	5. Kerjasama	69,15	Cukup
	6. Kepemimpinan	80,03	Baik
	Jumlah	532,59	
	Nilai Prestasi Kerja	76,08	Baik

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kondisi penilaian pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pada tahun 2022 nilai SKP yang tercantum sebesar 72,20 dengan kategori cukup, pada perilaku kerja, aspek orientasi pelayanan mendapatkan nilai tertinggi pertama sebesar 87,06 kategori baik, aspek integritas memperoleh nilai tertinggi kedua sebesar 87,05 kategori baik, aspek kepemimpinan memperoleh sebesar 80,03 kategori baik. Sedangkan aspek komitmen hanya memperoleh sebesar 69,30 kategori cukup, aspek kerja sama memperoleh sebesar 69,15 kategori cukup, dan aspek disiplin memperoleh sebesar 67,80 kategori cukup. Dengan demikian hasil nilai rata-rata prestasi kerja pegawai memperoleh sebesar 76,08 dengan kategori baik.

Tentu hal ini jauh dari harapan organisasi yang menginginkan pegawai memiliki kinerja baik yang dibuktikan dari hasil penilaian kinerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian organisasi perlu memperbaiki kinerja pegawai dan mencari faktor yang menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Kinerja juga mengacu pada kemampuan seorang pekerja untuk memenuhi kewajibannya baik dari segi kualitas pekerjaan yang mereka lakukan dan kuantitas yang mereka hasilkan (Meutia et al, 2022). Kualitas pekerjaan ini berarti diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan terhadap pengetahuan dan keterampilan pegawai. Sedangkan kuantitas pekerjaan berarti jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dengan ketepatan waktu. Dengan disiplin saat bekerja seperti datang tepat waktu maka bisa memaksimalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut Rivai yang dikutip oleh Meutia et al (2022) juga menyatakan bahwa untuk mewujudkan suatu kinerja yang baik, kedisiplinan sangat diperlukan karena berkaitan dengan efisiensi kinerja. Hasil penelitian Krisnandi et al (2021) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal ini, tingkat kedisiplinan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih terbilang rendah. Hal tersebut dikarenakan jumlah persentase kehadiran masih dibawah 50% bahkan ada yang terbilang negatif dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2023

Persentasi Kehadiran	Jumlah
-10%-0%	2 orang
1%-30%	37 orang
31%-60%	14 orang
61%-80%	1 orang
81%-100%	2 orang

Sumbbuer: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa rekapitulasi absensi selama 6 bulan dengan jumlah persentase yang paling dominan menunjukkan angka 1%-30% dengan jumlah 37 orang pegawai. Berikutnya -10%-0% berjumlah 2 orang, 31%-60% berjumlah 14 orang, 61%-80% berjumlah 1 orang, dan 81%-100% berjumlah 2 orang. Artinya sebagian besar pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung kurang disiplin dalam kehadiran dan hanya sedikit pegawai yang taat pada jam kerja yang berlaku. Faktor yang paling dominan dikarenakan beberapa kali terlambat atau pulang cepat. Hal ini akan mempengaruhi kualitas kerja yang menurun.

Adapun kompetensi yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan instansi. Menurut Enceng yang dikutip oleh Pratama (2022) menyatakan bahwa kompetensi tersebut didalamnya terdapat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya. Hal yang sama dikatakan oleh Soetrisno (2018) bahwa melalui kompetensi dapat meningkatkan kinerja dimana didalamnya terdapat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Rizaldi (2021) juga mengatakan bahwa Pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat dasar, yaitu karakter dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya. Hubungan antara pengetahuan dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai adalah bagaimana pengetahuan seorang pegawai sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasil maksimal, selain itu dengan adanya keterampilan maka akan menghasilkan tugas-tugas

pekerjaan dengan sangat baik (Hamidah, 2022). Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, serta sifat-sifat individu (Insani et al, 2019).

Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (Sumanto, 2021). Pengetahuan juga dapat membuat keunggulan bersaing karena pengetahuan cenderung untuk berharga, sulit ditiru dan sulit tergantikan (Narimawati et al, 2023).

Setiap pegawai diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Oleh sebab itu, upaya untuk memahami dan mempraktikannya menjadi langkah penting yang harus dilakukan oleh setiap individu maupun organisasi (Michael dalam Amri et al, 2022).

Sedangkan keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih tanggap dan efisien. Menurut Widyatun dalam Khasanah (2021) faktor-faktor didalamnya meliputi motivasi, pengalaman, dan keahlian.

Setiap pegawai harus mengambil tanggung jawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap pegawai harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi pegawai dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Dengan demikian, keterampilan bagi pegawai dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam beberapa penelitian terdahulu, pengetahuan dan keterampilan memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai. Namun, setiap penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan penggunaan variabel, populasi, sampel, dan uji penelitian yang digunakan dalam setiap penelitian. Perbedaan tersebut menjadi acuan yang menjadi dasar penelitian ini. Pertama, adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiryati et al (2020) yang menyatakan bahwa pengetahuan yang dimiliki pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Potoru et al (2023) menyatakan pengetahuan tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja. Kedua, yakni ditemukan perbedaan hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Sariawanto et al (2022) menghasilkan kesimpulan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Riani et al (2022) menunjukkan bahwa secara keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 15 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagai responden, seperti yang terlihat pada tabel 1.4 berikut ini.

Tabel 1.4
Survey Awal Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Saya selalu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat ketika membutuhkan informasi	15	100%	0	0%
2.	Saya selalu merasa semangat dan antusias ketika bekerja	12	80%	3	20%
3.	Saya selalu merasa termotivasi oleh pimpinan maupun rekan kerja	8	53%	7	47%

4.	Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah pulang sebelum waktu yang ditentukan	4	27%	11	73%
5.	Rekan kerja tim saya dapat bekerjasama dengan baik	8	53%	7	47%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 11 orang dengan persentase 73% pegawai memiliki komitmen dengan tingkat kedisiplinan yang masih kurang. Hal ini dikarenakan sebagian besar pegawai seringkali terlambat dan pulang cepat maupun tanpa keterangan. Menurut Mawaddah (2021) ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Karena dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja (Asman dan Darmalia, 2021). Artinya tingkat absensi mempengaruhi kinerja pegawai (Meutia et al, 2022).

Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 15 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagai responden, seperti terlihat pada tabel 1.5 berikut ini.

Tabel 1.5
Survey Awal Variabel Pengetahuan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Teknikal					
1	Saya memiliki pengetahuan dan keahlian dalam penggunaan perangkat lunak atau aplikasi khusus yang digunakan dalam pelayanan publik	8	53%	7	47%
2	Saya merasa nyaman dalam mengatasi masalah teknis	5	33%	10	67%

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
	yang mungkin muncul selama pekerjaan				
Kreatif					
3	Saya terbiasa melihat situasi dari berbagai perspektif dan mencari solusi yang baik dalam pelayanan publik	8	53%	7	47%
4	Saya terbiasa menghasilkan ide-ide kreatif	9	60%	13	40%
Berfikir Sistematis					
5	Saya mampu menyusun prosedur atau panduan yang jelas dan sistematis untuk memastikan konsistensi dalam pelayanan publik	12	80%	3	20%
6	Saya mampu melakukan evaluasi terhadap informasi yang diberikan oleh pengguna layanan, menyusun argumen yang koheren, dan mengambil keputusan yang tepat	11	73%	4	27%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 10 orang dengan persentase 67% pegawai merasa tidak nyaman mengatasi masalah teknis yang mungkin muncul selama pekerjaan. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman tentang konsep-konsep teknis dapat menghambat kemampuan seseorang serta menyulitkan seseorang untuk mengadopsi teknologi baru atau metodologi kerja yang akan menghambatnya proses pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam hal ini menurut Ruhana dalam Atmaja (2018) mengatakan bahwa seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerjanya dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukannya sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuninya sehingga seseorang akan mahir dalam melaku-

kan pekerjaannya dan dapat menemukan cara-cara yang lebih praktis, efisien dan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut ini adalah survey awal mengenai keterampilan yang disebarkan kepada 15 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pada tabel 1.6.

Tabel 1.6
Survey Awal Keterampilan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kemampuan dalam Mengendalikan Diri					
1	Saya mampu mengelola waktu dengan baik dan menyelesaikan tugas tepat waktu di Disnaker	8	53%	7	47%
2	Saya mampu menahan diri dan tetap fokus pada tugas Anda di Disnaker meskipun ada gangguan atau distraksi	13	87%	2	13%
Kepercayaan Diri dalam Menyelesaikan Pekerjaan					
3	Saya memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan Anda saat ini untuk menyelesaikan tugas dengan baik di Disnaker	12	80%	3	20%
4	Saya merasa percaya diri dalam menghadapi tantangan dan masalah pekerjaan di Disnaker	15	100%	-	0%
Komitmen Terhadap Pekerjaan					
5	Saya ingin melanjutkan pendidikan untuk memberikan kontribusi yang maksimal	3	30%	12	80%
6	Saya memiliki keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam pekerjaan Anda di Disnaker	4	27%	11	73%

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada tabel 1.6 diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang pegawai dengan persentase 80% dan sebanyak 11 orang pegawai dengan persentase 73% tidak ada keinginan untuk belajar mengembangkan diri dan melanjutkan pendidikan. Hal ini

dikarenakan pegawai merasa sudah puas dengan apa yang dicapai sehingga tidak ada keinginan untuk terus menguprage keterampilan mereka. Menurut Vommy (2023) mengatakan bahwa minimnya kenaikan jabatan tetapi usia sudah akan pensiun akibat pegawai yang tidak mau melanjutkan pendidikan karena tidak adanya motivasi pegawai dan mereka sudah nyaman dengan apa yang mereka capai saat ini. Dalam penelitian Hidayat et al (2022) mengatakan bahwa kurangnya motivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya tentunya berdampak pada rendahnya kemampuan dan keterampilan kerja pegawai dan desentralisasi pengembangan kompetensi ASN. Artinya dengan keterampilan yang terbatas akan mengurangi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dalam permasalahan diatas maka kondisi ini mengidentifikasi bahwa keterampilan pada pegawai masih rendah.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas. maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengetahuan, keterampilan, dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
2. Apakah pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

3. Apakah keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh pengetahuan dan keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

1.2.2. 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 tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar pegawai belum memiliki keahlian dalam mengatasi permasalahan teknis pengetahuan. Hal ini mengidentifikasikan bahwa tingkat pengetahuan masih rendah.
2. Sebagian besar pegawai belum ada keinginan melanjutkan pendidikan dan keinginan terus mengembangkan diri. Hal ini mengidentifikasikan bahwa tingkat keterampilan masih rendah.
3. Sebagian besar pegawai kurang bisa berkomitmen dalam disiplin tingkat kehadiran. Hal ini mengidentifikasikan bahwa kinerja pegawai masih rendah.

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 pengetahuan dan keterampilan

terhadap kinerja pegawai, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengetahuan, keterampilan dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan keterampilan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Menjadi suatu masukan bagi perusahaan untuk menganalisa dan mengevaluasi pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Memberikan suatu kontribusi bagi para akademisi dalam mengembangkan penelitian dimasa mendatang serta penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya berkaitan pengetahuan, keterampilan dan kinerja pegawai.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis bertempat di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang terletak di Jl. R.A.A Marta Negara No. 4, Turangga, Kec. Lengkong, Kota Bandung.

1.5.2. Waktu Penelitian

Pada penelitian ini waktu yang diambil oleh penulis yaitu bada bulan November 2022. Sebagai rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.7
Waktu 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, 2023