BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam Setiap organisasi sumber daya manusia merupakan aspek yang perlu diperhatikan agar organisasi tersebut mampu berjalan sesuai yang diharapkan.karena, sumber daya manusia adalah unsur yang sangat menentukan dalam aktifitas suatu perusahaan. Perusahaan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang terbagi dalam tugas-tugas yang bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.Karyawan dalam perusahaan sering disebut sebagai urat nadi yang vital bagi perusahaan,sekalipun di dalam suatu perusahaan memiliki segala teknologi yang sangat canggih namun tidak ada karyawan yang mengoperasikannya maka tidak akan ada gunanya, perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Tujuan suatu perusahaan atau suatu organisasi tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif pegawai yang ada di dalamnya. Di dalam suatu perusahaan faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan karyawan. Jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi maka lingkungan kerja haruslah diperhatikan semaksimal mungkin.

Semangat kerja merupakan hal penting yang tidak dapat ditinggalkan dalan suatu organisasi. Semangat kerja dalam organsiasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja. Semangat kerja dalam organisasi

menggambarkan perasaan seorang individu atau sekelompok individu atau suasana kegiatan kerja dalam organisasi. Jika individu-individu yang bergabung dalam organisasi merasa senang, optimis dalam menghadapi berbagai kegiatan dan situasi serta mempunyai sikap yang bersahabat satu sama yang lain maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Namun sebaliknya jika semangat kerja mereka turun maka yang terlihat adalah suasana enggan untuk melaksanakan pekerjaan dan kurang memperhatikan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Perusahaan yang mampu membangun semangat kerja yang tinggi akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, Kerusakan dapat dikurangi, Absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, bahkan pemogokan dapat ditiadakan, jadi semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas.

lingkungan kerja di dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat melaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung kondisi lingkungan kerja yang baik Lingkungan kerja yang memuaskan akan meningkatkan gairah di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sangat sulit menghasilkan karya terbaik di lingkungan kerja yang tidak mendukung segala aktifitas karyawan. Apalagi di perusahaan yang bergerak di industri atau perusahaan yang kreatif. Dimana kemampuan

sumber daya manusia menjadi factor utama dalam menciptakan suatu yang berkualitas. Menciptakan suasana yang kondusif sangat penting dilakukan di lingkungan kerja agar bisa menghasilkan semangat kerja. Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting. Sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Peranan ini timbul karena secara manusiawi memang manusia menginginkan dapat berperan dalam lingkungan, termasuk lingkungan kerja.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kemampuan perusahaan dalam memperhatikan dan fasilitas yang diperlukan karyawan. Produktivitas kerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pengaruh yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu di antaranya adalah semangat kerja dan lingkungan kerja.

PT. Tekekomunikasi Tbk Bandung merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang jasa Telekomunikasi di bawah pengawasan pemerintah yang berbentuk BUMN, Karena sebagian besar sahamnya dimiliki oleh pemerintah. PT. Telekomunikasi Tbk unit regional Japati Bandung terdiri dari 10 HRA (*HUMAN RESOURCES AREA)*yakni HRA-00, HRA-01, HRA-02, HRA-03, HRA-04, HRA-05, HRA-06, HRA-07, HRA-08, HRA-09. Setiap HRA terdiri dari unit divisi sesuai dengan spesialisasi kerjanya. Unit divisinya terdiri dari *Corporate Affair, Corporate Communication, Direktorat Compliance & Risk Management, Direktorat Enterprise & Wholesale, Direktorat*

Human Capital & General Affair, Direktorat IT & Supply, Direktorat Keuangan, Direktorat Konsumer, *Direktorat Network & Solution,* Gugus Tugas *Content & Application,* Internal Audit, *Project Manajement Office, Strategic Invesment & Corporate planning,* Proyek Obc, Koptel, Mpp, Yakes, Ypt, Sandhykara PM, dan Jvc.

Produktivitas karyawan dalam bekerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 dapat kita lihat pada table 1.1 yaitu pada *Job Description Divisi SDM.*

TABEL 1.1
JOB DESCRIPTION DIVISI SDM

NO	Job Description Divisi SDM
1	Mengembangkan strategi HR untuk meningkatkan kualitas SDM dan organisasi
2	Mengelola Operasional ke-SDM-an
3	Mengembangkan dan mengelola rekrutmen, training dan program-program pengembangan SDM
4	Menetapkan,mereview dan mengelola system manajemen dan proses administrasinya
5	Menetapkan,mengelola,mereview *Performance Appraisal* dan system manajemen kerja
6	Membuat kebijakan-kebijakan baik untuk perusahaan maupun karyawan
7	Mendesain,mereview dan mengelola system informasi dan database HR
8	Mengembangkan desain (model dan struktur) organisasi serta kebutuhan SDM sesuai dengan perencanaan bisnis perusahaan
9	Pengembangan dan pemeliharaan perangkat organisasi,meliputi lingkup tugas dan tanggungjawab, uraian jabatan (*job description), job evaluating,dan job class*
10	Pengembangan system kepangkatan yang mampu mengakomodasi kebutuhan organisasi dan pertumbuhan bisnis perusahaan
11	Mengembangkan system pengelolaan SDM perusahaan untuk dapat menunjang aktivitas bisnis perusahaan
12	Mengembangkan model pembinaan SDM perusahaan untuk dapat menunjang aktivitas bisnis perusahaan serta akomodasi kebutuhan pengembangan karir karyawan
13	Pengelolaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan sesuai sebutuhan bisnis dan kompetensi

NO	Job Description Divisi SDM
14	Membentuk dan mengembangkan kemampuan atau kompetensi karyawan melalui program-program pembelajaran yang terintegritas dengan kebutuhan bisnis kebutuhan
15	Mengembangkan system SDM perusahaan dalam bentuk peraturan perusahaan dan kebijakan manajemen untuk serta menjalankan aktivitas
16	Pengelolaan terhadap performansi karyawan melalui hasil penilaian kinerja
17	Melakukan analisis dan evaluasi terhadap komposisi pegawai

Sumber : PT. Telekomunikasi Tbk bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 *Job Description* Divisi SDM terdapat 17 pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan merupakan pekerjaan yang mempunyai batas waktu tertentu untuk dapat terselesaikannya tugas tersebut.

Selama ini PT Telekomunikasi Tbk Bandung merupakan Perusahaan yang kreatif dan terkemuka di Indonesia yang selalu mengutamakan sumber daya manusia. PT Telekomunikasi Tbk Bandung telah melakukan berbagai hal untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas karena PT Telekomunikasi Tbk Bandung merupakan perusahaan yang selalu dituntut untuk menghasilkan output yang maksimal. Dalam beberapa tahun terakhir banyak hal yang menghambat perkembangan di PT Telekomunikasi Tbk Bandung dalam sehingga hal – hal tersebut sangat dikhawatirkan oleh pihak manajemen perusahaan. PT Telekomunikasi Tbk Bandung

Dari survey awal melalui wawancara oleh beberapa karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Bandung di dapatkan bahwa kenyataannya masih ada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dan menurunnya semangat kerja dalam melakukan *Job Description* yang disebabkan oleh karena:

1. Tugas Yang dia kerjakan tidak sesuai dengan kriteria yang dia inginkan.
2. Apa yang dia kerjakan dianggap berat sehingga masih kurang rasa tanggung jawab untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.
3. Adanya ketidakpuasan dengan rekan sekerja.

Oleh karena kurangnya semangat kerja sehingga adanya pensiun dini yang mengakibatkan menurunnya produktivitas jumlah produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung

Produktivitas suatu perusahaan dapat dilihat dari jumlah yang bekerja pada suatu perusahaan. Tabel 1.2 menyajikan tentang jumlah karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Bandung.

TABEL 1.2
DATA JUMLAH KARYAWAN PER_UNIT/DIVISI
HRA-00 PT. Telekomunikasi Tbk Bandung

NO	NAMA DIVISI	JUMLAH KARYAWAN	
		2011	2012
1	Corporat Affair	61	65
2	Corporate Communication	38	54
3	Direktorat Compliance & Risk Management	350	340
4	Direktorat Enterprise & Wholesale	55	56
5	Direktorat Human capital & General Affair	5	5
6	Direktorat IT & Supply	73	70
7	Direktorat Keuangan	149	149
8	Direktorat Konsumer	151	148
9	Direktorat Network & Solution	54	50
10	Direktorat SDM	55	53
11	INTERNAL AUDIT	108	95
12	Kantor Perusahaan	44	39
13	Koptel	7	7

NO	NAMA DIVISI	JUMLAH KARYAWAN	
		2011	2012
14	Project Manajement Office	12	12
15	Proyek Fastel Pemilu 2009	2	2
16	PT. Indonusa Telemedia	30	36
17	PT. Multimedia Nusantara	1	1
18	Strategic Invesment & Corporate Planning	52	56
19	Yayasan Kesehatan Pegawai Telkom	113	111
20	Yayasan Pendidikan Telkom	31	32
21	Yayasan Sandhykara Putra Telkom	18	17
GRAND TOTAL		**1409**	**1398**

Sumber : PT. Telekomunikasi Tbk Bandung

Di dalam tabel 1.2 sumber data dari PT. Telekomunikasi Tbk Bandung yang memberikan informasi tentang jumlah karyawan PT.Telekomunikasi Tbk Bandung. Jumlah karyawan HRA-00 pada tahun 2011 sebanyak 1409 karyawan. Adanya perbedaan jumlah karyawan pada tahun 2012 yaitu sebanyak 1398 yaitu adanya penurunan dari Tahun 2011 dengan 2012 oleh karena faktor pensiun dini pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung Human *Resource Area*-00.

PT. Telekomunikasi memiliki program untuk mengefektifkan dan mengefisienkan karyawan dengan program restrukturisasi perusahaan dengan mengurangi jumlah karyawan. Pengajuan pensiun sebelum batas usia pekerja yang ditentukan untuk pensiun alami yaitu 56 tahun. Restrukturisasi adalah transformasi suatu sistem menjadi bentuk lain tanpa mengubah fungsionalitasnya, restrukturisasi dapat dilakukan dalam arah hitungan mundur melalui tiap tahap dari siklus tiap sistem. Program ini dilakukan secara alamiah melalui program pensiun dini, penawaran program pensiun yang dipercepat. Unit SDM Telkom sebenernya telah melakukan perencanaan restrukturisasi perusahaan ini sejak

tahun 1995, pada saat itu jumlah tenaga kerja PT. Telkomunikasi Indonesia keseluruhan adalah 37 ribu pekerja yang sebelumnya berjumlah 47 ribu pekerja.

Tujuan dari pensiun dini ini adalah untuk meningkatkan performansi perusahaan. Upaya-upaya perbaikan produktivitas telah mendorong pemahaman yang kompleks, dan bahkan pada motivasi kerja pegawai juga.

TABEL 1.3
UMUR KARYAWAN
PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

USIA	TAHUN	
	2011	2012
>55	73	73
18-25	12	12
26-30	61	65
31-35	28	32
36-40	199	192
41-45	169	154
46-50	496	482
51-55	371	388
Grand Total	1409	1398

Sumber : PT. Telekomunikasi Tbk Bandung

Sumber data dari PT. Telekomunikasi Pada tabel 1.3 memberikan informasi mengenai umur bahwa karyawan pada PT. Telekomunikasi kebanyakan berumur 45 ke atas, padahal pensiun alami pada PT. Telekomunikasi adalah 56 tahun.

Tabel 1.4
Ikhtisar Operasional
Jumlah Produktivitas Pelanggan PT. Telekomunikasi Tbk

Tahun yang berakhir 31 Desember					
	2007	2008	2009	2010	2011
TELEPON KABEL TIDAK BERGERAK					
Jumlah pelanggan (dalam ribuan)	8.685	8.630	8.377	8.303	8.602
Jumlah produksi pulsa (dalam jutaan pulsa)*	75.451	62.940	54.186	9.403	8.054
*) dalam jutaan menit untuk tahun yang berakhir 31 Des 2010 dan 2011					
TELEPON NIRKABEL TIDAK BERGERAK (FLEXI)					
Jumlah pelanggan (dalam ribuan):					
Classy/Pascabayar	828	731	649	546	468
Trendy/Prabayar	5.535	11.994	14.490	17.615	13.770
Jumlah	6.363	12.725	15.139	18.161	14.238
ARPU (rata-rata 12 bulan-dalam ribuan Rupiah):					
Pascabayar	115	93	84	82	80
Prabayar	42	32	18	13	9
Campuran	53	38	22	15	10
Jaringan:					
Base Tranceiver Station/BTS (unit)	1.911	4.054	5.543	5.641	5.718
Jumlah kota yang termasuk dalam layanan	238	353	370	370	370
SELULER					
Base Transceiver Station/BTS (unit)	20.858	26.872	30.992	36.557	42.623
Kapasitas jaringan (dalam jutaan pelanggan)	50,5	67,3	85,2	98,6	115,9
Jumlah pelanggan (dalam jutaan)	47,9	65,3	81,6	94,0	107,0
Pascabayar (kartuHALO)	1,9	1,9	2,0	2,1	2,2
Prabayar (simPATI)	24,0	43,0	58,0	56,9	51,3
Prabayar (Kartu As)	22,0	20,3	21,6	35,0	53,5
ARPU – campuran (dalam ribuan Rupiah)	80	59	48	42	39
Pascabayar (kartuHALO)	264	216	214	211	197
Prabayar (simPATI)	84	63	48	42	45
Prabayar (Kartu As)	57	37	31	28	24
LAIN-LAIN					
Internet Broadband (Speedy):					
Jumlah pelanggan (dalam ribuan)	241	645	1.145	1.649	1.789
Jumlah kota yang termasuk dalam layanan	88	375	378	431	456
Internet Dial-up (TelkomNet Instan):					
Rata-rata pengguna (dalam ribuan)	662	574	448	103	40
Jumlah produksi menit (dalam miliaran)	3,7	2,8	1,5	0,4	0,2
Televisi kabel dan berbayar (TelkomVision):					
Jumlah pelanggan (dalam ribuan)	67	210	179	213	1.000

Sumber Data: PT. Telekomunikasi

Pada tabel 1.4 terdapat data mengenai pekembangan produktivitas karyawan dalam mencari pelanggan dalam menggunakan produk dari PT. Telekomunikasi seperti telepon kabel tidak bergerak, telepon nirkabel tidak bergerak, seluler, speady. Data tersebut dari tahun 2007-2011 dan terdapat kenaikan atau penurunan terdapat pada tiap produk pada setiap setiap tahunnya.

Rendahnya semangat kerja sehingga akan sukar untuk mencapai hasil yang baik (maksimal), gampang menyerah, bahkan menjadi jarang masuk kerja sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut kurang optimal.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam PT. Telekomunikasi Tbk Bandung. Maka dari itu PT. Telekomunikasi Tbk Bandung harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Dari survey awal melalui wawancara pada beberapa karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Bandung Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu hal ini harus diperhatikan dan harus dihindari karena tidak menguntungkan bagi pihak perusahaan. Masalah lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Telekomunikasi adalah

1. Dekorasi/ tata letak tempak kerja yang kurang kondusif, cenderung monoton sehingga karyawan menjadi cepat bosan
2. Penerangan yang kurang kondusif sehingga karyawan menjadi cepat mengantuk

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk memprediksikan kemungkinan terjadinya pekerja yang tidak produktif dalam sebuah perusahaan, maka penulis mengangkat judul :

"**Lingkungan kerja terhadap semangat kerja dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk. Bandung *Human Resource Area*-00**".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas identifikasi dan rumusan masalah antara lain:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Lingkungan kerja yang kurang kondusif sangat mempengaruhi semangat kerja yang menjadi menurun dan cepat bosan. Sehingga diperlukannya menanggulangi masalah lingkungan tersebut agar menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Adanya penurunan semangat kerja yang yang dirasakan oleh beberapa karyawan yang dikarenakan faktor ketidaksesuaian apa yang dia kerjakan atau faktor dengan rekan sekerja sehingga dampaknya adalah melakukan pensiun dini

yang berakibat menurunnya jumlah Produktivitas karywan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00.

1.2.1 Rumusan Masalah

Adapun penulis mengambil perumusan masalah pada latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00
2. Bagaimana semangat kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00
4. Seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja terhadap Semangat kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00.
5. Seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas keja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00
6. Seberapa jauh pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 Baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maksud dan tujuan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 antara lain:

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan bagaimana tanggapan karyawan pada lingkungan kerja terhadap semangat kerja dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui lingkungan kerja kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00.
2. Mengetahui semangat kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 .
3. Mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00
5. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00.
6. Untuk menganalisis pengaruh antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan maka penulis mengharapkan dapat dipergunakan oleh pihak yang memerlukan antara lain :

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi perusahaan

   Penelitian diharapkan dapat berguna bagi perusahaan terutama sebagai informasi dan diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00.

2. Bagi pihak lain

   Sebagai sumber informasi dan menjadi bacaan yang dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Pengembangan Ilmu

   Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen. Khususnya

Manajemen Sumber Daya Manusia tentang lingkungan kerja terhadap semangat kerja dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dengan bidang kajian yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan Laporan usulan penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT. Telekomunikasi Tbk Bandung yang beralamatkan Jl. Japati no. 1 Bandung 40133 Jawa Barat

Adapun jadwal yang diperlukan penulis dalam melakukan penelitian untuk menyusun penelitian ini, yaitu pada bulan Marer 2012 sampai dengan bulan Agustus 2012. Berikut tabel jadwal penelitiannya :

Tabel 1.5
Jadwal Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan																							
		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
I	**Tahap Persiapan**																								
	Membuat proposal UP																								
	Pengambilan formulir skripsi (surat)																								
	Menentukan tempat penelitian																								
II	**Tahap Pelaksanaan**																								
	Bimbingan UP																								
	Pendaftaran Sidang UP																								
	Seminar UP																								
	Revisi UP																								
	Pembuatan skripsi																								
	Penyebaran kuesioner																								
	Analisis Data																								
	Penyusunan skripsi																								
	Bimbingan skripsi																								
III	**Tahap Pelaporan**																								
	Menyiapkan draft skripsi																								
	Sidang akhir skripsi																								
	Penyempurnaan laporan skripsi																								