

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tempat kerja modern telah mengalami transformasi signifikan selama beberapa dekade terakhir, didorong oleh kemajuan teknologi, globalisasi, dan perubahan struktur organisasi, hal ini membuat persaingan dalam suatu lembaga semakin intens. Lembaga yang memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan pegawai, produktivitas, dan efisiensi organisasi. Jika lembaga tidak mampu bersaing secara efektif, mungkin akan kehilangan pangsa pasar terhadap pesaing yang lebih kuat. Hal ini dapat berdampak signifikan pada keberlanjutan lembaga dalam jangka panjang. Lembaga lain mungkin akan ragu untuk bermitra atau berkolaborasi dengan lembaga yang tidak dianggap kompetitif, sehingga mengurangi peluang untuk berkembang dan berinovasi melalui kemitraan strategis. Sumber daya manusia sebuah aset yang sangat penting bagi kelangsungan dan kesuksesan suatu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu, lembaga memerlukan upaya strategis untuk meningkatkan kualitas, inovasi, dan layanan lembaga, serta membangun kepercayaan dan reputasi di mata publik dan pemangku kepentingan.

Sumber daya manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu yang perlu di penuhi. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2010:222). Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menjalankan operasional sehari-hari organisasi dan memastikan bahwa semua fungsi berjalan dengan efektif dan efisien. Organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang efektif akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjangnya. Hal Ini bisa menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat merupakan sebuah lembaga pemerintah di Indonesia yang memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan kemampuan dan kapasitas sumber daya manusia dalam instansi atau organisasi. Tujuan utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi atau pemerintah. Tugas-tuganya meliputi sertifikasi kompetensi juga pengolahan kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis inti, pengembangan kompetensi teknis umum serta pengembangan kompetensi manajerial yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.

Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, efektivitas kerja menjadi aspek krusial dalam mencapai tujuan dan visi organisasi. Yang menjadikan peningkatan efektivitas sebagai salah satu sasaran jangka panjang pemerintah dalam pelaksanaan strateginya adalah langkah yang logis dan tepat. Hal ini sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 77 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, bahwa Tugas Pokok Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat adalah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku. Dengan demikian, perlu mengelola instansi dengan optimal dan memahami bahwa kemajuan instansi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Berikut data pegawai ASN yang berada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat 2023-2024, di bawah ini:

Tabel 1. 1 Data Pegawai Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Jabatan	Jumlah Pegawai ASN 2023-2024
1	Kepala Badan pengembangan Sumber Daya Manusia	1
2	Fungsional (Madya & Utama)	33
3	Sekretariat	13
4	Subbagian Tata Usaha	20
5	Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	10
6	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	10
7	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	6
8	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial	14
Total		107

Sumber: BPSDM Provinsi Jawa Barat, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah Pegawai ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebanyak 107 orang. Diantaranya Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan jumlah 1 orang. Fungsional (Madya & Utama) dengan jumlah 33 orang, Sekretariat dengan jumlah 13 orang, Subbagian Tata Usaha dengan jumlah 20 orang, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan dengan jumlah 10 orang, Bidang Kompetensi Teknis Inti dengan jumlah 10 orang, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dengan jumlah 6 orang, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dengan jumlah 14 orang.

Salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan organisasi pemerintah adalah kapasitas individu atau sumber daya manusia yang mampu melaksanakan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan tingkat keahlian dan kemampuan mereka. Namun, dalam realitasnya, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat menghadapi beberapa fenomena yang menghambat efektivitas kerja pegawai.

Efektivitas kerja menurut Bormasa (2022:133), adalah keadaan atau kemampuan keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan hasil yang diharapkan dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja mendorong pengurangan kesalahan dan meningkatkan kualitas

output, karena pekerjaan dilakukan dengan lebih terencana dan terorganisir. Efektivitas kerja juga mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan memastikan bahwa semua anggota tim bekerja menuju target yang sama dan berkontribusi secara maksimal. Apabila seorang pegawai tidak bekerja dengan efektif, hal tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja seluruh tim atau departemen dan ini bisa menyebabkan tugas-tugas lain yang bergantung pada pekerjaan tersebut juga tertunda, sehingga menghambat alur kerja tim.

Efektivitas kerja sebagai kemampuan untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan. Tingkat efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja (Jufri, Rifqah Ramdhana, et al., 2024:39). Manajemen yang efektif dapat mengambil keputusan dengan tepat dan cepat, yang sangat penting untuk mengatasi masalah dan memanfaatkan peluang secara efisien.

Menurunya efektivitas kerja dalam suatu instansi atau organisasi adalah masalah umum yang sering terjadi, termasuk di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Penurunan efektivitas ini mencerminkan ketidakberhasilan instansi dalam mengembangkan pegawainya sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga tujuan instansi tersebut tidak dapat tercapai dengan optimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada bulan juli tahun 2024 sebagai penilaian terhadap pegawai pada Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Jawa Barat ditemukan masih rendahnya efektivitas kerja pegawai dalam bekerja, lebih lanjut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Permasalahan yang berkenaan dengan Efektivitas kerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Jawa Barat

No	Permasalahan	Orang
1	Penyerahan hasil pekerjaan terlambat	6 orang
2	Penyelesaian pekerjaan tidak sesuai standar	4 orang
3	Kerjasama pegawai dalam bekerja masih kurang baik	2 orang
4	Kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan pekerjaan masih rendah	4 orang
5	Inisiatif pegawai dalam bekerja masih rendah	4 orang
6	Kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan kurang memadai	3 orang

Sumber : hasil Observasi Tahun 2024 pada BPSDM Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bagaimana efektivitas kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dimana Pegawai tidak dapat memenuhi tenggat waktu yang telah ditentukan untuk tugas-tugas mereka, kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh instansi, pegawai kesulitan beradaptasi dengan perubahan dalam tugas, alat, atau metode kerja yang baru, Pegawai jarang mengambil langkah proaktif atau mencari cara untuk meningkatkan pekerjaan mereka tanpa arahan langsung dan pegawai tidak memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Secara keseluruhan, organisasi mungkin kesulitan mencapai tujuannya, baik jangka pendek maupun jangka panjang, karena efektivitas dan kinerja pegawai yang rendah. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk secara proaktif mengidentifikasi dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memastikan pegawai merasa dihargai dan termotivasi.

Berikut ini hasil prasurvey mengenai efektivitas kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut:

Tabel 1. 3 Hasil Prasurvey Efektivitas Kerja pegawai

Pernyataan	Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
• Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang sudah ditentukan	4	11	26,7%	73,3%
• Saya teliti dalam melakukan setiap pekerjaan	9	6	60%	40%
• Saya proaktif dalam mengatasi masalah	8	7	53,3%	46,7%
• Saya merasa pekerjaan saya diakui dan dihargai oleh organisasi	4	11	26,7%	73,3%
• Saya merasa memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	7	8	46,7%	53,3%
TOTAL			42,68%	57,32%

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 orang responden pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat tentang efektivitas kerja, saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang sudah ditentukan sebanyak 26,7%, saya teliti dalam melakukan setiap pekerjaan sebanyak 60%, saya proaktif dalam mengatasi masalah sebanyak 53,3%, saya merasa pekerjaan saya diakui dan dihargai oleh organisasi sebanyak 26,7%, saya merasa memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik sebanyak 46,7%. Setelah disimpulkan hasil pra survey bahwa efektivitas kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum memenuhi.

Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan (Tari Aryadi, 2020:29).

Menurut Pramono (2021:4) Sarana adalah segala sesuatu berupa fisik yang menyebabkan orang dapat bekerja untuk mencapai tujuan dari kantor. Sedangkan

prasarana adalah segala sesuatu berupa non-fisik yang menjadi pedoman, patokan atau standar bagi orang-orang yang bekerja di kantor tersebut. Sarana prasarana penting bagi suatu organisasi, hal ini memberikan infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung berbagai kegiatan dan operasi organisasi, seperti memfasilitasi komunikasi, transportasi, keamanan, dan efisiensi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Tanpa adanya sarana dan prasarana, tidak mungkin tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan optimal (Suryadi, 2021:3). Sarana prasarana kantor merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan organisasi tersebut (Mery Febriani, 2022). Sarana prasarana yang memadai dapat meningkatkan produktivitas, kenyamanan, dan keselamatan pegawai. Namun sarana prasarana yang ada di BPSDM tersebut tidak memadai, sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, yang berujung pada penurunan produktivitas kerja.

Setelah Peneliti melakukan wawancara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat dengan pegawai yang ada disana yaitu bapak Sholehudin merupakan analis pengembangan kompetensi aparatur sipil negara ahli muda dan bapak Asep Mulyadi merupakan penyusun program penyelenggaraan diklat, mengenai data dan informasi permasalahan yang terjadi bahwa sarana prasarana yang dimiliki oleh Instansi tersebut masih tidak optimal, sehingga hal ini berdampak kepada efektivitas kerja pegawai. Saat melakukan wawancara, dinyatakan bahwa setiap pegawai menerima satu komputer untuk menjalankan aktivitas di kantor. Namun, dalam data sarana prasarana hanya tercatat 100 unit komputer, sedangkan jumlah pegawai sebanyak 107 orang. Ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor masih berkurang. Ada beberapa Gedung yang belum direnovasi sehingga proses perbaikannya lambat. Seperti di ruangan perpustakaan merupakan ruangan yang panas tidak ada ventilasi karena tidak ada AC. Selain itu internet dengan kapasitas terbatas, karena pengguna internet bukan hanya pegawai tetapi juga seluruh peserta yang mengikuti Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, Sehingga jaringan tersebut dibidang buruk. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang menghambat pekerjaan pegawai. Adapun

beberapa toilet yang tidak ada air sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang efisien bagi para pegawai yang ada disana. Kendaraan yang ada di Badan Pengembangan Sumber daya juga terbatas. Kendaraan merupakan salah satu penunjang efektivitas kerja pegawai, di saat pegawai harus melakukan aktivitas di kabupaten, kota atau pun di daerah yang harus menggunakan fasilitas kendaraan kantor untuk melaksanakan aktivitas tersebut. Jika kendaraan tersebut terbatas hal ini dapat menghambat kelancaran aktivitas kerja pegawai, sehingga berakibat penurunan efektivitas kerja.

Berikut ini hasil prasurvey mengenai sarana prasarana di Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat :

Tabel 1. 4 Hasil Prasurvey Sarana Prasarana

Pernyataan	Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
• Sudah tersedia sarana prasarana yang memadai	3	12	20%	80%
• Tersedia Komputer, printer, meja dan kursi dengan keadaan yang baik	8	7	53,3%	46,7%
• Saya merasa bangunan kantor sudah baik untuk tempat pelayanan publik	5	10	33,3%	66,7%
• Saya merasa fasilitas kantor seperti kendaraan, air, dan internet	4	11	26,7%	73,3%
• Mudah mengakses fasilitas umum seperti toilet, ruang istirahat dan area parkir	7	8	46,7%	53,3%
TOTAL			36%	64%

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 orang responden pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat tentang sarana prasarana. Sudah tersedia yang memadai sebanyak 20%, tersedia computer, printer, meja, dan kursi dengan keadaan yang baik sebanyak 53,3%, saya merasa bangunan kantor sudah baik untuk tempat pelayanan public sebanyak 33,3%, saya merasa fasilitas kantor seperti listrik, air, dan internet mencukupi sebanyak 26,7%, mudah mengakses fasilitas umum seperti toilet, ruang

istirahat dan area parkir sebanyak 46,7%. Berdasarkan fenomena yang terjadi dapat disimpulkan bahwa Sarana Prasarana yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat masih rendah.

Ketersediaan sarana prasarana yang memadai dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan setiap organisasi dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika sarana dan prasarana kurang memadai pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai (Sinta & Syelviani, 2021).

Organisasi harus melengkapi fasilitas yang kurang dan menambah fasilitas baru demi kenyamanan dan keamanan kinerja karyawan dan kemajuan hasil organisasi (Sitepu & Indrawan, 2023). Oleh karena itu, setiap pemimpin harus mengambil berbagai tindakan untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pegawainya. Hal ini akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja yang diharapkan untuk mencapai efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu di sektor pemerintah maupun swasta.

Untuk memperkuat penelitian saya, ada beberapa penelitian terdahulu yaitu, Mery Febriani (2022), menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai. Penelitian Anandya Saraswati, Leonardo Budi H, dan Magdalena Minarsih (2021), menyatakan bahwa sarana prasarana terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Mida Setiawan (2020), hasil penelitiannya bahwa variabel sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja. Adapun penelitian yang hasilnya berbeda oleh Mohamad Alkha, Martha Suhardiyah, dan Tony Susilo Wibowo (2022), menyatakan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimasa pandemic covid-19.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan Judul **“Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penulisan judul yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sarana prasarana yang berada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat kurang memadai
2. Minimnya pemeliharaan sarana prasarana di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat
3. Efektivitas kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat tidak memenuhi

1.2.2 Batasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan untuk memberikan fokus dan kejelasan dalam penelitian. Dengan membatasi masalah, peneliti dapat fokus pada aspek-aspek tertentu yang paling relevan atau penting. Maka peneliti melakukan pembatasan masalah pada penelitian yang diangkat sebagai berikut :

- 1) Variabel independen dalam penelitian ini adalah sarana prasarana
- 2) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja pegawai
- 3) Unit analisis pegawai di Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Jawa Barat
- 4) Waktu penelitian dibatasi dari bulan Mei – Agustus 2024

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan Batasan masalah diatas maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat

2. Bagaimana efektivitas kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat
3. Seberapa besar pengaruh sarana prasarana terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengungkap dampak dari sarana prasarana terhadap efektivitas kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, yang hasilnya adalah salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menggambarkan dan menganalisa :

1. Kondisi sarana prasarana pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat
2. Kondisi efektivitas kerja pegawai pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat
3. Seberapa besar pengaruh sarana prasarana terhadap efektivitas kerja pegawai pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

Diharapkan bahwa pembahasan penelitian ini akan memberikan wawasan, informasi ide dan pengetahuan baru kepada kepada pihak lain serta dapat dijadikan referensi untuk pengerjaan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai sarana prasarana untuk bahan pertimbangan bagi instansi dalam pengambilan keputusan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang teori dan praktik di lapangan serta menganalisis permasalahan yang ada khususnya dalam hal sarana prasarana terhadap efektivitas kerja pegawai.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, berada di Jl. Kolonel Masturi No. 3.KM, RW.5, Cipageran, Kec. Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40511. Lamanya waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2024 sampai dengan Agustus 2024.

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan April 2024 hingga Agustus 2024. Dengan alokasi Sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi

No	Uraian kegiatan	Rencana Jadwal Kegiatan																			
		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	Pengajuan judul																				
2	Penyusunan BAB 2																				
3	Penyusunan BAB 3																				

No	Uraian kegiatan	Rencana Jadwal Kegiatan																			
		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
4	Penyusunan BAB 1																				
5	Sidang UP																				
6	Penyusunan BAB 4																				
7	Penyusunan BAB 5																				
8	Sidang Akhir																				

Keterangan : ■ lama kegiatan

