

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi tertentu yang harus dicapai, salah satunya adalah untuk memperoleh profit (*profit oriented*). Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang meliputi modal, skill, teknologi dan karyawan yang ada. Karyawan menempati peranan yang sangat penting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan karyawan. Fathoni (2016:8) sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu karyawan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Rivai dan Sagala (2018:14) saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan agar dapat tercapainya tujuan organisasi. Bernardin dan Russel (2017:270) menyebutkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Namun pada kenyataannya, berbagai kasus mengenai Kinerja Karyawan sering terjadi.

Menurunnya Kinerja Karyawan tidak hanya terjadi pada karyawan tetap, namun juga bisa terjadi pada karyawan *outsourcing*. Salah satu kasus menurunnya Kinerja Karyawan *outsourcing* terjadi pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar. Di bawah ini akan disajikan data mengenai penilaian Kinerja Karyawan *outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar tahun 2020 dan 2021 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan *Outsourcing* Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar Tahun 2020 dan 2021

| Kriteria Penilaian | Bobot (%) | Tahun | | | |
|--------------------|-------------|------------|--------------|------------|--------------|
| | | 2020 | | 2021 | |
| | | Pencapaian | Skor (%) | Pencapaian | Skor (%) |
| Disiplin | 15% | 75 | 11,25 | 68 | 10,20 |
| Kerja Sama | 10% | 80 | 8 | 75 | 7,50 |
| Prakarsa | 15% | 85 | 12,75 | 80 | 12 |
| Kualitas Kerja | 20% | 75 | 15 | 65 | 13 |
| Kuantitas Kerja | 20% | 75 | 15 | 60 | 12 |
| Keterampilan Kerja | 20% | 80 | 16 | 75 | 15 |
| Jumlah | 100% | | 78,00 | | 69,70 |

Sumber : Divisi *Human Resource And Development* Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar

Keterangan :

61 - 70,99 = Kurang Baik (KB) 81 - 90,99 = Baik (B)

71 - 80,99 = Cukup Baik (CB) 91 - 100 = Sangat Baik (SB)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2020 Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar sebesar 78,00% termasuk ke dalam kategori baik. Namun pada tahun 2021 Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar sebesar 69,70% termasuk ke dalam kategori kurang baik. Artinya, Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar dari tahun 2020-2021 cenderung mengalami penurunan kinerja. Penurunan Kinerja Karyawan yang paling signifikan berkaitan dengan Disiplin Kerja, kualitas kerja, dan kuantitas

kerja. Hal ini diperparah dengan adanya kondisi Covid-19 yang sedang melanda Indonesia sehingga membatasi aktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Di bawah ini juga akan disajikan hasil prasurvey mengenai Kinerja Karyawan yang dilakukan kepada 30 responden karyawan *outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | |
|----|---|-------------------|--------|--------|
| | | Ya | Tidak | |
| 1. | Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang ditentukan perusahaan. | F | 13 | 17 |
| | | % | 43,33% | 56,67% |
| 2. | Banyaknya jumlah pekerjaan yang menjadi tanggungjawab Bapak/Ibu masih wajar. | F | 8 | 22 |
| | | % | 26,67% | 73,33% |
| 3. | Bapak/Ibu mampu mengelola dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. | F | 12 | 18 |
| | | % | 40,00% | 60,00% |
| 4. | Bapak/Ibu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan dan mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan. | F | 14 | 16 |
| | | % | 46,67% | 53,33% |

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dari hasil prasurvey rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar menunjukkan bahwa tingginya persentase responden yang menjawab tidak dengan persentase di atas 50,00% untuk beberapa pernyataan. Hal tersebut berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target dan standar pekerjaan, banyaknya jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dan inisiatif dalam bekerja.

Sastrohadiwiryono (2019:235) salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan salah satunya adalah Motivasi. Sutrisno (2019:110) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,

oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Di bawah ini akan disajikan data absensi karyawan *outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan *Outsourcing* Pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar Periode Mei-Desember 2021

| Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan Yang Masuk | Pekerja Yang Tidak Masuk | | | | Persentase Absensi |
|-----------|-----------------|----------------------------|--------------------------|-------|------|------|--------------------|
| | | | Izin | Sakit | Alfa | Cuti | |
| Januari | 59 | 53 | 2 | 3 | 0 | 1 | 89,83% |
| Februari | 59 | 51 | 2 | 4 | 1 | 1 | 86,44% |
| Maret | 59 | 54 | 1 | 2 | 0 | 1 | 91,53% |
| April | 59 | 53 | 1 | 4 | 0 | 1 | 89,83% |
| Mei | 59 | 52 | 2 | 3 | 1 | 1 | 88,14% |
| Juni | 59 | 51 | 1 | 5 | 1 | 1 | 86,44% |
| Juli | 59 | 47 | 2 | 7 | 1 | 2 | 79,66% |
| Agustus | 59 | 46 | 1 | 11 | 0 | 1 | 77,97% |
| September | 59 | 46 | 1 | 11 | 0 | 1 | 77,97% |
| Oktober | 59 | 47 | 1 | 9 | 0 | 2 | 79,66% |
| November | 59 | 49 | 1 | 8 | 0 | 1 | 83,05% |
| Desember | 59 | 52 | 2 | 3 | 1 | 1 | 88,14% |

Sumber : Divisi *Human Resource And Development* Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa persentase tingkat kehadiran karyawan *outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar dari bulan Januari-Desember cenderung fluktuatif. Namun pada bulan Maret-September kehadiran karyawan *outsourcing* cenderung mengalami penurunan. Hal tersebut disebabkan karena banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan izin, sakit, alfa, dan cuti. Tingkat ketidakhadiran karyawan *outsourcing* paling tinggi yaitu pada bulan Agustus-September dengan jumlah karyawan *outsourcing* yang tidak hadir sebanyak 11 orang dengan keterangan sakit.

Alma (2018:202) menyebutkan bahwa menurunnya Motivasi Kerja karyawan dapat dilihat dari gejala-gejala pada diri karyawan dengan ciri-ciri absensi (ketidakhadiran) meningkat, kedisiplinan dan produktivitas menurun,

semakin tingginya tingkat keluar/masuk karyawan, adanya tuntutan karyawan yang tidak henti-hentinya. Ardana dkk (2016:193) menyebutkan bahwa Motivasi Kerja merupakan pendorong semangat kerja. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Suparyadi (2015:115) pemberian motivasi kepada karyawan, akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga diharapkan akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Adriyanto dan Subakti (2018:66) motivasi merupakan suatu kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin. Biasanya penurunan semangat kerja karyawan dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan tersebut dan untuk mengatasi permasalahan ini, pimpinan perusahaan harus dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawannya sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat memberikan gairah kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Di bawah ini juga akan disajikan hasil prasurvey mengenai Motivasi Kerja yang dilakukan kepada 30 responden karyawan *outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | |
|----|---|-------------------|--------|--------|
| | | Ya | Tidak | |
| 1. | Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja. | F | 12 | 18 |
| | | % | 40,00% | 60,00% |
| 2. | Perusahaan memberikan penghargaan baik secara lisan atau tulisan kepada karyawan <i>outsourcing</i> yang berprestasi. | F | 11 | 19 |
| | | % | 36,67% | 63,33% |

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | |
|----|--|-------------------|--------|--------|
| | | Ya | Tidak | |
| 3. | Perusahaan memperlakukan setiap karyawan secara adil tanpa membedakan satu sama lain | F | 11 | 19 |
| | | % | 36,67% | 63,33% |
| 4. | Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja. | F | 12 | 18 |
| | | % | 40,00% | 60,00% |
| 5. | Pimpinan memberikan bimbingan dan arahan yang jelas, serta dorongan kepada karyawan dalam bekerja. | F | 11 | 19 |
| | | % | 36,67% | 63,33% |
| 6. | Adanya jejang karir yang menjanjikan di perusahaan. | F | 10 | 20 |
| | | % | 33,33% | 66,67% |
| 7. | Perturan yang diterapkan diperusahaan dikomunkiasikan terlebih dahulu dengan karyawan. | F | 8 | 22 |
| | | % | 26,67% | 73,33% |

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dari hasil prasurvey rekapitulasi tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar menunjukkan bahwa tingginya persentase responden yang menjawab tidak dengan persentase di atas 50,00% untuk beberapa pernyataan. Artinya, Motivasi Kerja yang ditunjukkan karyawan *outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar masih rendah. Hal tersebut berkaitan dengan kurangnya bonus, kompensasi, dan penghargaan baik secara lisan atau tulisan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan, kurangnya perlakuan adil perusahaan terhadap karyawan, kurangnya bimbingan dan arahan serta dorongan dari pimpinan kepada karyawan, kurangnya jejang karir, serta kurangnya komunikasi terkait peraturan yang ditetapkan di perusahaan.

Selain motivasi, Disiplin Kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sutrisno (2019:89) menyebutkan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaat norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik

individu yang bersangkutan maupun organisasi. Mathis dan Jackson (2018:324) setiap karyawan harus memiliki Disiplin Kerja di dalam organisasi atau perusahaannya. Standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

Pangarso dan Susanti (2016:157) disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan kata lain, Disiplin Kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai. Disiplin Kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila Disiplin Kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Di bawah ini juga akan disajikan hasil prasurvey mengenai Disiplin Kerja yang dilakukan kepada 30 responden karyawan *outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | |
|----|---|-------------------|--------|--------|
| | | Ya | Tidak | |
| 1. | Bapak/Ibu selalu tepat waktu dalam bekerja. | F | 11 | 19 |
| | | % | 36,67% | 63,33% |
| 2. | Pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan sudah sesuai dengan fungsi tugas kerja dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan | F | 13 | 17 |
| | | % | 43,33% | 56,67% |

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, dari hasil prasurvey rekapitulasi tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja karyawan *outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar menunjukkan bahwa tingginya persentase responden yang menjawab tidak dengan persentase di atas 50,00% untuk beberapa pernyataan. Artinya, Disiplin Kerja yang ditunjukkan karyawan *outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar masih rendah. Hal tersebut berkaitan dengan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dkk (2017), Rozalia dkk (2015), dan Rukhayati (2018). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian yang akan diajukan yaitu sebagai berikut : **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar"**

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar dari tahun 2020-2021 cenderung mengalami penurunan kinerja. Penurunan Kinerja Karyawan yang paling signifikan berkaitan dengan Disiplin Kerja, kualitas kerja, dan kuantitas kerja. Hal tersebut berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target dan standar

pekerjaan, banyaknya jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dan inisiatif dalam bekerja

2. Motivasi Kerja yang ditunjukkan karyawan *outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar masih rendah. Pada bulan Maret-September kehadiran karyawan *outsourcing* cenderung mengalami penurunan. Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan berkaitan dengan kurangnya bonus, kompensasi, dan penghargaan baik secara lisan atau tulisan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan, kurangnya perlakuan adil perusahaan terhadap karyawan, kurangnya bimbingan dan arahan serta dorongan dari pimpinan kepada karyawan, kurangnya jejang karir, serta kurangnya komunikasi terkait peraturan yang ditetapkan di perusahaan.
3. Disiplin Kerja yang ditunjukkan Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar masih rendah. Hal tersebut berkaitan dengan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan hanya pada Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar.
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar.
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar.
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini berkaitan dengan masalah-masalah yang telah rumuskan pada bab sebelumnya yaitu untuk mendeskripsikan dan menganalisis :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar.

2. Mengukur pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar.
3. Mengukur pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar.
4. Mengukur pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Bank Indonesia KPW BI Provinsi Jabar.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan khususnya pada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai referensi bagi pengembangan dan pengkajian konsep tentang bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga bermanfaat untuk kemungkinan penelitian topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat lanjutan, melengkapi, maupun menyempurnakan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam memahami bagaimana cara menganalisis dan memecahkan masalah melalui teori yang didapatkan dalam bangku kuliah dengan fakta dilapangan terkait dengan pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

| No | Kegiatan | Minggu ke- Tahun 2021-2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|----------------------------|--|--|---------|---|---|----------|---|---|----------|---|---|---------|---|---|----------|---|---|-------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | September | | | Oktober | | | November | | | Desember | | | Januari | | | Februari | | | Maret | | | | | | | |
| | penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | d. Menentukan instrumen penelitian | | | | √ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pelaksanaan penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | a. Pengumpulan data penelitian dan pra survey | | | | √ | √ | √ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | b. Pembuatan UP | | | | | | | √ | √ | √ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | c. Proses bimbingan | | | | | | | | | | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| 3 | Seminar UP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | a. Sidang seminar UP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | √ | |
| | b. Revisi seminar UP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | √ | √ |
| 4 | Pelaksanaan penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | a. Pengumpulan data penelitian di lapangan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | √ | |
| | b. Pengolahan data, pembahasan hasil penelitian, kesimpulan dan saran | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | √ | |
| | c. Proses bimbingan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | √ | √ |
| | d. Sidang Akhir | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | √ |

Sumber : Data diolah