

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sistem pendidikan nasional, guru merupakan salah satu komponen utama yang memiliki tanggung jawab besar dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di kelas. Peningkatan kinerja guru menjadi aspek yang sangat strategis dan mendesak untuk terus dilakukan. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, yang berperan sebagai sumber utama dalam proses pembelajaran, agar dapat membentuk karakter pada setiap siswa yang berbeda juga menciptakan lingkungan belajar yang disiplin, efektif, inovatif, dan menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan membutuhkan banyak cara agar bisa menyeimbangkan kemajuan teknologi tersebut, dalam organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan memiliki disiplin yang baik akan membantu memperbaiki kualitas pencapaian organisasi tersebut. Siswanto (2021:2), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Pendidikan merupakan sarana yang sangat strategis dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, yang berperan sebagai sumber utama dalam proses pembelajaran, agar dapat membentuk karakter pada setiap siswa yang berbeda juga menciptakan lingkungan belajar yang disiplin, efektif, inovatif, dan menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Guru yang memiliki ke disiplinan dan keahlian khusus dalam bidang pendidikan dapat memotivasi siswa menjadi contoh yang baik, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pengajar secara optimal. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas lembaga pendidikan yang akan terus berkembang, menjadikannya lebih baik, bermutu, dan berdaya saing, serta memungkinkan guru untuk membawa prestasi belajar bagi siswa. Dalam pendidikan nasional memiliki tujuan seperti tertulis dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, permasalahan sumber daya manusia saat ini menjadi perhatian utama bagi semua organisasi dan lembaga pemerintah pada kemajuan teknologi agar menghasilkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan harapan pada suatu organisasi.

Permasalahan kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek merupakan fenomena kompleks yang di tandai dengan kinerja tidak merata, penyampaian materi dan pengelolaan kelas kurang optimal akibat perbedaan disiplin, pengalaman, dan beban kerja berlebih yang dapat menyebabkan stress. Motivasi guru juga seringkali tidak konsisten karena beban administrasi, kelelahan, masalah pribadi, dan tekanan, yang berpotensi menurunkan kinerja.

Disiplin kerja guru yang tidak konsisten, seperti terlambat dan kurang bertanggungjawab saat jam pelajaran, berdampak signifikan terhadap kinerja, disiplin berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, sikap, dan kepatuhan guru terhadap tugasnya.

Kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang kuat diyakini akan menghasilkan kinerja guru yang optimal. Menurut Afandi (2021:159) "Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi dan disiplin kerja". Realita di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Fenomena yang mengindikasikan masalah dalam kinerja guru, seperti keterlambatan dalam kehadiran, kurangnya persiapan dalam pembelajaran, dan rendahnya partisipasi dalam kegiatan sekolah. Hal ini tentu dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah SMA Negeri 1 Rancaekek.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong dari dalam diri individu yang mengarahkannya untuk mencapai tujuan-tujuan pekerjaan. Guru yang termotivasi akan menunjukkan tingkat antusiasme, dedikasi, dan inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mendorong guru untuk terus belajar, berinovasi, dan memberikan yang terbaik dalam setiap interaksinya dengan siswa dan rekan kerja. Menurut Muflihin (2024:6) "Cara yang dapat diupayakan dalam meningkatkan motivasi karyawan misalnya memberikan suatu imbalan dalam pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya." Fenomena masalah motivasi di SMA Negeri 1 Rancaekek, menunjukkan bahwa motivasi guru seringkali tidak konsisten, yang

disebabkan oleh berbagai faktor, yang meliputi beban administrasi yang berat, kelelahan, stres, masalah pribadi, serta tekanan dari berbagai pihak.

Disiplin kerja merupakan tingkat ketataan dan kepatuhan guru terhadap peraturan, norma, tata tertib, dan standar operasional yang berlaku di lingkungan sekolah. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan efisiensi, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Guru yang disiplin akan hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal, mematuhi kebijakan sekolah, dan bertanggung jawab atas setiap tindakan dan keputusannya. Fenomena masalah disiplin kerja yang terjadi di SMA Negeri 1 Rancaekek yaitu banyak guru yang kadang tidak konsisten karena berbagai alasan. Guru yang seringkali datang terlambat, tidak tepat masuk kelas saat jam pelajaran, serta kurangnya tanggungjawab saat mengajar di kelas. Disiplin guru tidak hanya mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga dapat berdampak pada motivasi belajar dan prestasi siswa.

SMA Negeri 1 Rancaekek menerapkan sistem penilaian terhadap kinerja guru dengan menggunakan aplikasi yang telah disediakan. Aplikasi PMM (Platform Merdeka Belajar) namun berganti menjadi aplikasi Ruang GTK (Komunitas Guru dan Tenaga Kependidikan) ini dirancang sebagai ruang belajar dan inspirasi untuk guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan tenaga kependidikan untuk mendukung proses mengajar, belajar, dan berkarya. Guru diwajibkan untuk menyampaikan laporan absen dengan menggunakan aplikasi platform kimob untuk guru ASN/P3K. Penilaian kinerja di SMA Negeri 1 Rancaekek yaitu menggunakan aplikasi platform e-kinerja, aplikasi ini untuk memantau kinerja guru yang diisi

pada 1 tahun sekali diskusi antar guru dan kepala sekolah lalu dilakukan akumulasi pada aplikasi tersebut, maka hasil yang akan di observasi ini akan menghasilkan penilaian kinerja guru.

Pengawasan yang diterapkan yaitu berbasis digital Indonesia untuk para guru ASN di platform e-kinerja, dimana apa yang di perlukan dan langkah-langkah yang harus di ambil berlandaskan pada rancangan GTK. Peneliti telah melakukan wawancara data asli hasil penilaian kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaek yang berdasarkan hasil dari Penilaian Rekomendasi Prioritas PBD (Perencanaan Berbasis Data) yang hasilnya diperlihatkan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Penilaian Rekomendasi Prioritas PBD (Perencanaan Berbasis Data)
Tahun 2024-2025**

No	Identifikasi	Skor	Capaian
1.	D.4 Iklim Keamanan Satuan Pendidikan.	75,1	Rata-rata nilai capaian nya sudah baik dengan skor 91,11 yang terdiri dari 6 sub indikator, namun ada beberapa indikator dengan nilai yang masih kurang dengan skor 59,8 dan 64,76 dengan tetap berkontribusi terhadap masalah yang terjadi meskipun nilai rata-rata nya sudah baik 91,11.
2.	A.3 Karakter	59,8	
3.	D.8 Iklim Kebinekaan	73,64	
4.	D.1 Kualitas Pembelajaran	64,76	
5.	A.1 Kemampuan Literasi	91,11	
6.	A.2 Kemampuan Numerasi	75,56	

Sumber: Data Rapor Pendidikan SMAN 1 Rancaek

Fenomena masalah kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, menunjukan fenomena yang cukup kompleks. Kinerja guru yang tidak merata serta penyampaian materi dan pengelolaan kelas yang kurang optimal bisa disebabkan oleh berbagai faktor. Beragamnya faktor ini mencakup perbedaan tingkat disiplin, pengalaman mengajar, dan beban kerja yang dihadapi masing-masing guru. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka.

Penyampaian materi yang kurang efektif, penggunaan metode mengajar yang monoton, serta kurangnya perhatian terhadap gaya belajar siswa juga dapat menghambat proses pembelajaran secara keseluruhan. Pengelolaan cara mengajar yang efektif menjadi tantangan, terutama ketika guru harus berhadapan dengan siswa yang memiliki karakter dan perilaku yang beragam. Kesulitan dalam menerapkan disiplin atau menciptakan suasana kelas yang kondusif dapat menyebabkan penurunan terhadap kinerja guru. Banyak guru yang kesulitan untuk tetap konsisten terhadap kinerjanya.

Penulis mencoba melakukan pra survei mengenai kinerja guru melalui pengisian kuesioner yang dilakukan kepada 30 responden. Berikut data hasil prasurvei yang didapatkan :

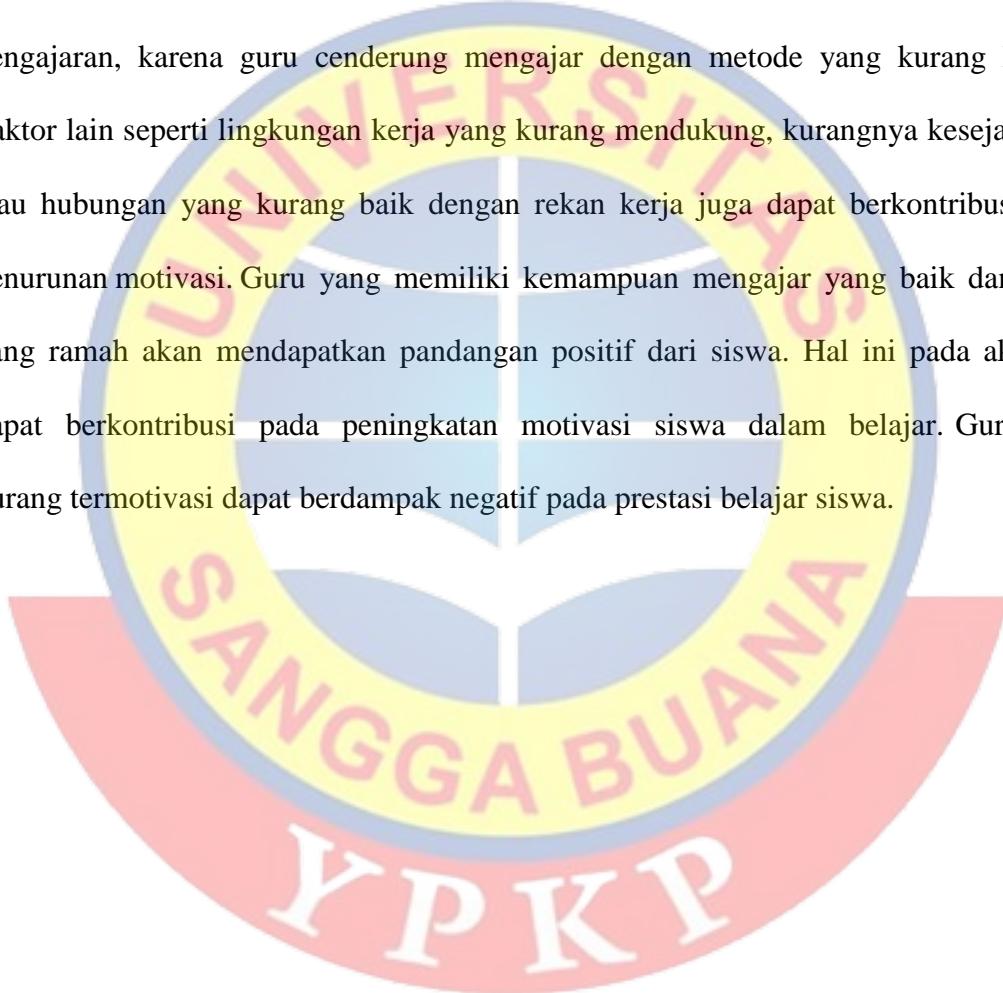
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Penelitian Variabel Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Apakah anda menerima umpan balik positif dari siswa, rekan kerja, atau kepala sekolah mengenai kualitas pengajaran sudah optimal?	11	36,7	19	63,3
2.	Apakah anda merasa bahwa beban pekerjaan yang diberikan, sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki?	13	43,3	17	56,7
3.	Apakah anda merasa bahwa tenggat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah optimal?	14	46,7	16	53,3
4.	Apakah anda sudah mampu menciptakan materi pembelajaran yang efektif dengan biaya yang minimal?	7	25,7	23	74,3
Rata - Rata			38,1		61,9
Jumlah Responden = 30					

Sumber: 30 responden guru SMA Negeri 1 Rancaekek

Berdasarkan tabel diatas mengenai kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru tersebut masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukan oleh tanggapan responden yang menyatakan rata-rata presentase mencapai 61,9, yaitu ada masalah dalam kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, Kab. Bandung. Keadaan ini mencerminkan bahwa variabel kinerja guru masih kurang optimal, disebabkan oleh ketidakmerataan dalam pelaksanaan tugas mengajar serta kurang efektifnya penyampaian materi dan pengelolaan waktu dalam mengajar di kelas.

Fenomena masalah motivasi di SMA Negeri 1 Rancaekek, menunjukan bahwa motivasi guru seringkali tidak konsisten, yang disebabkan oleh berbagai faktor. Meliputi beban administrasi yang berat, kelelahan, stres, masalah pribadi, serta tekanan dari berbagai pihak. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pengajaran, karena guru cenderung mengajar dengan metode yang kurang kreatif. Faktor lain seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya kesejahteraan, atau hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja juga dapat berkontribusi pada penurunan motivasi. Guru yang memiliki kemampuan mengajar yang baik dan sikap yang ramah akan mendapatkan pandangan positif dari siswa. Hal ini pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi siswa dalam belajar. Guru yang kurang termotivasi dapat berdampak negatif pada prestasi belajar siswa.



Berdasarkan permasalahan motivasi yang ada, penulis melakukan prasurvei mengenai motivasi untuk memperkuat asumsi adanya masalah tersebut dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Penelitian Variabel Motivasi

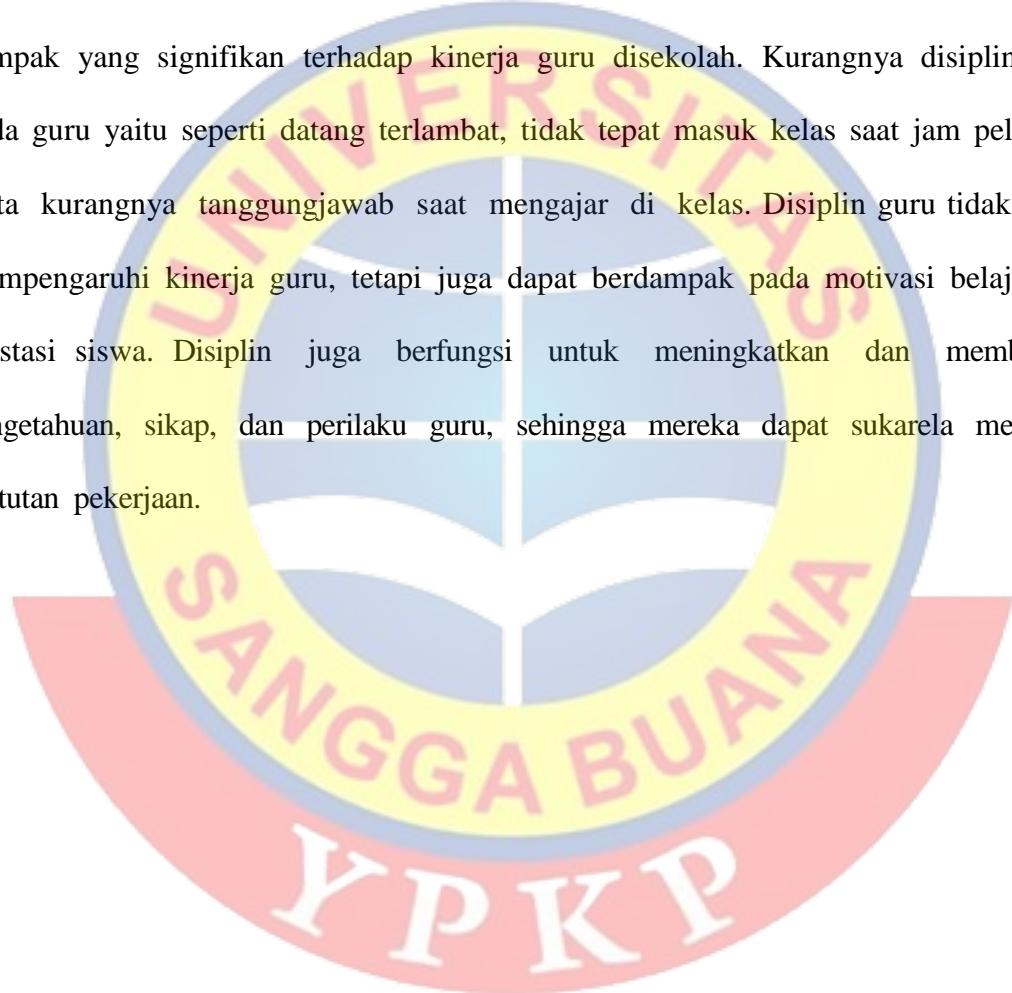
No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Apakah pendapatan anda saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (makan,tempat tinggal,transportasi)?	14	46,7	16	53,3
2.	Apakah pihak sekolah memiliki prosedur untuk mengatasi situasi darurat sudah optimal ?	11	36,7	19	63,3
3.	Apakah anda sering berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja dalam kegiatan sekolah sudah optimal?	12	40	18	60
4.	Apakah anda merasa dihargai atas kontribusi dan prestasi Anda sebagai guru di sekolah?	13	43,3	17	56,7
Rata - Rata			41,7		58,3
Jumlah Responden = 30					

Sumber: 30 responden guru SMA Negeri 1 Rancaekek

Berdasarkan tabel yang menunjukkan bahwa motivasi guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, masih tergolong rendah. Hal ini terindikasi pada jawaban responden yang menunjukkan rata-rata sebesar 58,3% menyatakan ketidakpuasan. Terdapat masalah yang perlu diperlihatkan terkait motivasi guru di institusi tersebut. Temuan ini mengindikasi bahwa variabel motivasi mengalami ketidakkonsistennan pada beberapa aspek, yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk persepsi siswa terhadap kemampuan dan sikap guru. Aspek kebutuhan akan rasa aman,

tidak hanya dalam konteks fisik, tetapi juga dalam aspek mental, psikologi, dan intelektual, masih belum terpenuhi secara optimal.

Fenomena masalah disiplin kerja di SMA Negeri 1 Rancaekek yaitu disiplin guru yang kadang tidak konsisten karena berbagai alasan. Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru disekolah. Kurangnya disiplin kerja pada guru yaitu seperti datang terlambat, tidak tepat masuk kelas saat jam pelajaran, serta kurangnya tanggungjawab saat mengajar di kelas. Disiplin guru tidak hanya mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga dapat berdampak pada motivasi belajar dan prestasi siswa. Disiplin juga berfungsi untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap, dan perilaku guru, sehingga mereka dapat sukarela mematuhi tuntutan pekerjaan.



Berdasarkan permasalahan disiplin kerja yang ada, penulis melakukan prasurvei mengenai disiplin kerja untuk memperkuat asumsi adanya masalah tersebut dengan hasil sebagai berikut:

1.4 Hasil Pra Survei Penelitian Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Apakah ketepatan waktu anda untuk tiba di sekolah sesuai dengan jam masuk yang ditetapkan sudah optimal?	13	43,3	17	56,7
2.	Apakah dalam menggunakan peralatan yang di fasilitasi oleh sekolah anda memahami cara penggunaan yang benar seperti komputer, proyektor sudah optimal?	10	33,3	20	66,7
3.	Dalam hal tanggungjawab yang tinggi apakah anda menjalankan tugas mengajar sudah optimal?	12	40	18	60
4.	Dalam ketataan peraturan apakah anda memahami dan mematuhi semua aturan dan kebijakan yang berlaku di sekolah sudah optimal?	14	46,7	16	53,3
Rata – Rata			40,8		59,2
Jumlah Responden = 30					

Sumber: 30 responden guru SMA Negeri 1 Rancaekek

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari responden yang memberikan jawaban dengan rata-rata presentasinya sebesar 59,2. Menunjukan adanya permasalahan dalam disiplin kerja, khusunya dikalangan para guru.

Permasalahan ini harus segera di tangani agar sikap dan perilaku para guru di SMA Negeri 1 Rancaekek dapat ditingkatkan. Situasi ini juga mengindikasi bahwa variabel disiplin masih kurang optimal, disebabkan oleh ketidakmerataan dalam kemampuan guru, dimana masih terdapat beberapa yang belum memenuhi disiplin yang optimal.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengkaji sejauh mana disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja para guru ditingkat sekolah menengah atas (SMA). Pemilihan SMA sebagai lokasi penelitian dilakukan untuk mendasarkan perhatian pada spesifikasi tempat penelitian, mengingat SMA merupakan jenjang pendidikan yang mempersiapkan siswa-siswi untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi serta memasuki dunia kerja. Guru di SMA diharapkan memiliki disiplin yang tinggi dan motivasi yang terstruktur dalam menghadapi tantangan akademik yang dihadapi oleh siswa-siswi tersebut. Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan, sejalan dengan fenomena yang sedang terjadi dan didukung oleh teori-teori, hasil pra-survei, serta data pendukung yang berasal dari SMA Negeri 1 Rancaekek, Kabupaten Bandung, penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai permasalahan ini. Hal tersebut akan dituangkan dalam sebuah judul skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Rancaekek”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang telah di sampaikan sebelumnya, sebagai acuan pada penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada pada SMA Negeri 1 Rancaekek :

1. Kinerja Guru Tidak Merata: Terdapat variasi yang signifikan dalam kinerja guru, di mana beberapa guru menunjukkan kinerja yang baik, sementara yang lain tidak, yang dapat memengaruhi hasil belajar siswa.
2. Rendahnya Motivasi Guru: Banyak guru kurang akan motivasi, yang berkontribusi pada kurangnya inovasi dan keterlibatan dalam proses pengajaran.
3. Disiplin Kerja yang Kurang Konsisten: Beberapa guru menunjukkan masalah disiplin, seperti keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan, yang berdampak pada suasana belajar di kelas.
4. Kurangnya Umpan Balik Positif: Guru tidak mendapatkan umpan balik dari sekolah mengenai kinerja mereka, yang dapat mempengaruhi motivasi dan keinginan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
5. Beban Kerja yang Tidak Seimbang: Banyak guru mengalami beban kerja yang berlebihan, yang mengakibatkan stres dan mempengaruhi kinerja pengajaran mereka.

6. Pengelolaan Kelas yang Kurang Efektif: Beberapa guru mengalami kesulitan dalam mengelola kelas, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja dan ketidakpuasan siswa.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas yang telah disampaikan sebelumnya, sebagai acuan pada penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang ada pada SMA Negeri 1 Rancaekek:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin dan kinerja guru.
2. Motivasi dan disiplin guru sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (*dependent*).
3. Unit analisis dalam penelitian ini guru SMA Negeri 1 Rancaekek.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah diatas dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.

4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengungkap pengaruh motivasi dan disiplin guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek. Hasil penelitian ini akan disajikan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Berdasarkan uraian rumusan masalah tujuan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.
2. Mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.
3. Mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.
4. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek

1.6 Kegunaan Penelitian

a. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. memperkaya dan melengkapi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi penulis untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa depan.

1.6.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Pihak Sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber masukan bagi pihak sekolah, terutama dalam upaya pengembangan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rancaekek, dengan pendekatan yang lebih efektif dan efisien.

b. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi, disiplin

kerja, serta kinerja guru serta dapat digunakan sebagai refensi untuk penelitian dimasa mendatang

c. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa wawasan dan pengalaman bagi untuk mengembangkan pengetahuan serta melatih kemampuan menganalisis dan menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Rancaekek, Jl. Walini No.55, Bojongloa, Kec. Rancaekek, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40394

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025. Dimulai dari bulan Maret-Agustus 2025

1.5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2025				April 2025				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025				Agustus 2025				
		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.	Pengajuan Judul				1																					
2.	Penyusunan Bab I				1	2	3	4																		
3.	Penyusunan Bab II																									
4.	Penyusunan Bab III																									
5.	Sidang UP																									
6.	Pengolahan Data																									
7.	Penyusunan Bab IV & V																						1	2	3	4
8.	Sidang Akhir																									1

Sumber : Data diolah penulis 2025

