

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional, peran guru sangatlah vital. Guru tidak hanya bertindak sebagai pengajar di dalam kelas, tetapi juga berfungsi sebagai fasilitator, pembimbing, serta motivator yang berperan aktif dalam keseluruhan proses pembelajaran. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu institusi pendidikan, termasuk pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Robbins & Coulter (2021, p. 5) Mengartikan kinerja sebagai hasil dari keterpaduan antara kemampuan individu dan motivasi yang dimilikinya. Kekurangan pada salah satu aspek tersebut dapat menurunkan mutu kinerja. Selain itu, mereka menekankan bahwa tersedianya peluang untuk bekerja tanpa hambatan juga menjadi faktor penting, sehingga penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, melainkan pada kombinasi kemampuan, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Di antara faktor eksternal yang sering menjadi objek perhatian dalam disiplin manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Beban kerja mencerminkan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan guru dalam waktu tertentu. Ketika beban tersebut melebihi kapasitas individu, maka dapat menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis.

Sementara itu, stres kerja muncul sebagai respon terhadap tekanan pekerjaan yang dirasa sulit diatasi, seperti tuntutan administrasi yang tinggi, keterbatasan waktu, maupun kurangnya dukungan dari lingkungan kerja.

Dalam konteks pendidikan, guru tidak hanya mengajar, tetapi juga dituntut untuk menyusun perangkat pembelajaran, menilai hasil belajar, mengikuti pelatihan, dan mengelola administrasi sekolah. Ketika beban kerja meningkat tanpa adanya manajemen yang tepat, maka stres kerja tidak dapat dihindari. Akibatnya, kinerja guru dapat menurun, yang berdampak langsung pada proses dan hasil pembelajaran siswa.

Menurut Bakker dan Demerouti (2024, p. 9) dalam teori *Job Demands Resources* (JD-R) versi terbaru, performa kerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Bila tuntutan kerja tinggi tidak dibarengi dengan dukungan yang memadai seperti otonomi, supervisi yang baik, dan fasilitas yang memadai maka motivasi dan produktivitas karyawan akan terganggu. Teori ini juga menekankan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar individu tetap mampu berfungsi secara optimal, khususnya di tengah berbagai tekanan.

SMP Pelita Bandung sebagai salah satu sekolah swasta di Kota Bandung memiliki visi untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi informal dengan beberapa guru, ditemukan indikasi adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang tinggi dan dukungan yang tersedia.

Guru menyampaikan keluhan terkait waktu kerja yang panjang, tekanan administratif yang meningkat, serta tantangan dari kebijakan baru seperti digitalisasi pembelajaran dan perubahan kurikulum. Situasi ini berpotensi menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan dan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Maka dari itu disajikan Tabel data kinerja guru di SMP PELITA BANDUNG dari tahun ke tahun

Tabel 1. 1 Kinerja Guru

No	Aspek Kinerja	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	2025 (%)
1	Mutu Pengajaran	17%	18%	19%	18%	17%
2	Kreativitas Proses Mengajar	15%	16%	17%	16%	15%
3	Capaian Tujuan Pembelajaran	16%	17%	17%	17%	16%
4	Kedisiplinan Guru	13%	14%	14%	14%	13%
5	Kepatuhan terhadap Administrasi	12%	13%	13%	13%	13%
6	Kemampuan Adaptasi Teknologi	13%	14%	13%	14%	15%
Jumlah Total		86%	92%	93%	92%	89%

Sumber: Data Kinerja SMP PELITA BANDUNG, Tahun 2025

Berdasarkan data kinerja guru dari tahun 2021 hingga 2025, terdapat pola yang menunjukkan kenaikan kinerja pada awal periode, diikuti oleh penurunan secara bertahap pada tahun-tahun berikutnya. Terdapat enam aspek utama yang digunakan sebagai indikator penilaian kinerja guru, yaitu mutu pengajaran, kreativitas dalam proses mengajar, capaian tujuan pembelajaran, kedisiplinan, kepatuhan terhadap administrasi, dan kemampuan adaptasi teknologi.

Pada tahun 2021, total kinerja guru tercatat sebesar 86%, lalu mengalami peningkatan signifikan menjadi 92% pada tahun 2022. Kenaikan ini menunjukkan bahwa pada periode tersebut terjadi perbaikan dalam berbagai aspek, terutama dalam mutu pengajaran, kreativitas, serta capaian tujuan pembelajaran. Peningkatan ini bisa mencerminkan adanya komitmen dan semangat guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pascapandemi atau adanya dukungan manajerial yang baik dari pihak sekolah.

Puncak kinerja dicapai pada tahun 2023 dengan total skor 93%. Namun setelah itu, kinerja mulai menunjukkan tren penurunan bertahap, yaitu menjadi 92% pada tahun 2024, dan kemudian turun lagi menjadi 89% pada tahun 2025. Penurunan ini tampak pada aspek-aspek seperti mutu pengajaran, kreativitas mengajar, serta kedisiplinan guru.

Meskipun kemampuan adaptasi terhadap teknologi terus meningkat dari tahun ke tahun—kemungkinan karena adanya pelatihan atau dorongan penggunaan media digital—namun hal ini belum cukup untuk mengimbangi penurunan pada aspek-aspek lain. Salah satu yang patut menjadi perhatian adalah kedisiplinan guru, yang stagnan bahkan menurun kembali ke angka 13% pada tahun 2025.

Penurunan kinerja dari tahun ke tahun ini mengindikasikan adanya potensi masalah internal, seperti meningkatnya beban kerja, stres kerja, atau turunnya motivasi dan kepuasan kerja guru. Kondisi ini sejalan dengan fokus penelitian yang menyoroti pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di

SMP Pelita Bandung. Oleh karena itu, data ini bisa dijadikan sebagai dasar awal bahwa penurunan kinerja memang terjadi dan perlu dianalisis lebih lanjut, khususnya untuk mencari akar penyebab serta strategi perbaikannya.

Masalah ini relevan untuk dianalisis dalam perspektif MSDM karena guru adalah aset penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Pengaturan beban kerja dan stres kerja yang tepat dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, baik secara individu maupun institusional. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan landasan bagi pihak sekolah untuk merumuskan strategi pengelolaan guru yang lebih efektif dan berkesinambungan. Selanjutnya, ditampilkan tabel hasil pra-survei mengenai kinerja guru di SMP Pelita Bandung.

Tabel 1. 2 Hasil Pra-survey Kinerja Guru

No	Pertanyaan Kinerja Guru	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan wajib yang diselenggarakan sekolah	20	100%	0	0%
2	Saya menggunakan alat bantu atau teknologi pembelajaran yang bervariasi dalam mengajar	7	35%	13	65%
3	Saya datang mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	17	85%	3	15%
4	Saya dapat menyelesaikan tugas mengajar dan administrasi secara efisien tanpa membuang banyak waktu atau tenaga	11	55%	9	45%
5	Saya jarang menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain	14	70%	6	30%
6	Saya tidak mengabaikan tugas walaupun dalam kondisi kerja yang sulit atau padat	20	100%	0	0%
Rata-rata		74%		26%	

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
	Kinerja Guru	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
Jumlah Responden		20			

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru berada dalam kategori baik, dengan rata-rata persentase jawaban "Ya" sebesar 74%. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar guru telah menjalankan tugasnya dengan baik, terutama dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab terhadap tugas, dan kehadiran tepat waktu, namun demikian aspek penggunaan alat bantu atau teknologi pembelajaran masih perlu ditingkatkan, mengingat persentase penggunaan yang masih rendah di kalangan guru.

Temuan awal ini menguatkan pentingnya dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Dengan mengetahui secara mendalam bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi performa guru, pihak sekolah dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat dan strategis, seperti penataan beban tugas, penguatan dukungan manajerial, hingga peningkatan kesejahteraan kerja bagi tenaga pendidik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif di lingkungan SMP Pelita Bandung.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru adalah beban kerja. Dalam konteks pendidikan, beban kerja guru mencakup berbagai aktivitas yang tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar, tetapi juga meliputi penyusunan perangkat pembelajaran, penilaian hasil belajar, pelaporan administrasi, bimbingan siswa, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah

lainnya. Beban kerja yang tinggi dan tidak sebanding dengan waktu atau kapasitas yang dimiliki dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan motivasi guru.

Banyak guru menghadapi tantangan dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu yang terbatas, terlebih jika harus menjalankan tanggung jawab tambahan di luar jam kerja formal, seperti rapat, pelatihan, atau kegiatan sekolah lainnya. Ketika beban kerja tidak dikelola dengan baik, guru dapat mengalami kelelahan yang berlebihan (burnout), yang pada akhirnya menurunkan kualitas kinerja dan efektivitas dalam mengajar.

Dalam hal ini, pengukuran beban kerja menjadi penting untuk menilai sejauh mana tugas yang dibebankan kepada guru masih berada dalam batas yang wajar. Jika beban kerja sudah melebihi kemampuan, maka perlu adanya intervensi dari pihak manajemen sekolah agar guru tetap mampu bekerja secara optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka. Berikut disajikan tabel 1.3 yang merangkum hasil pra-survey terkait beban kerja di SMP PELITA BANDUNG:

Tabel 1. 3 Hasil Pra-survey Beban kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
	Beban Kerja	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Kegiatan mengajar membuat saya merasa sangat lelah secara fisik	16	80%	4	20%
2	Saya sering harus lembur karena tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu selama jam kerja.	14	70%	6	30%
3	Jumlah tugas yang harus saya selesaikan dalam waktu tertentu terasa cukup banyak.	17	85%	3	15%
Rata-rata		78%		22%	
Jumlah Responden		20			

Sumber: Data primer, Diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 guru di SMP Pelita Bandung, Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel beban kerja, diperoleh rata-rata sebesar 78% responden menyatakan "Ya", yang menunjukkan bahwa mayoritas guru merasakan adanya beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari tingginya persentase guru yang merasa kelelahan secara fisik, harus lembur karena tidak sempat menyelesaikan tugas pada jam kerja, serta merasa bahwa jumlah tugas yang diberikan cukup banyak dalam batas waktu tertentu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja guru tergolong tinggi, sehingga perlu perhatian lebih dari pihak manajemen sekolah agar beban tersebut dapat lebih proporsional dan tidak berdampak negatif terhadap kesehatan dan kinerja guru.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu. Penelitian oleh Rahayu (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebih secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di beberapa sekolah menengah di Yogyakarta. Hal senada juga ditemukan dalam studi oleh Sari dan Nugroho (2021), yang menyebutkan bahwa guru dengan beban kerja tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih besar dan produktivitas yang menurun. Bahkan, dalam beberapa kasus, beban kerja yang terlalu ringan juga memunculkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja karena guru merasa kurang diberdayakan.

Dengan demikian, data pra-survei ini memperkuat urgensi untuk mengkaji lebih dalam pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di SMP Pelita Bandung, sehingga dapat ditemukan solusi manajerial yang tepat dalam mendistribusikan beban kerja secara proporsional.

Selain beban kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau dukungan yang dimiliki. Dalam dunia pendidikan, stres kerja pada guru dapat muncul akibat tekanan waktu, konflik peran, perubahan kebijakan, ketidakjelasan tugas, serta ekspektasi yang tinggi dari pihak manajemen sekolah maupun orang tua siswa.

Guru yang mengalami stres kerja cenderung mengalami kelelahan emosional, mudah marah, menurunnya motivasi mengajar, bahkan gangguan dalam menjalin hubungan sosial dengan rekan kerja maupun peserta didik. Hal ini tentu akan berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran di kelas dan kinerja guru secara keseluruhan.

Kondisi stres kerja yang terus menerus, jika tidak ditangani dengan baik, dapat menurunkan efektivitas kerja guru dan memicu permasalahan lebih serius, seperti burnout atau kelelahan kerja kronis. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk mengenali dan memetakan tingkat stres kerja yang dialami guru, sehingga dapat diambil langkah-langkah preventif maupun korektif guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Berikut

disajikan tabel 1.3 yang merangkum hasil pra-survey terkait stress kerja di SMP PELITA BANDUNG:

Tabel 1. 4 Hasil Pra-survey Stress Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
	Stress Kerja	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Tugas Mengajar sehari penuh membuat saya mudah merasa lelah	18	90%	2	10%
2	Saya merasa pekerjaan saya membuat saya mudah marah atau tidak sabar	15	75%	5	25%
3	Saya berusaha menghindari beberapa tugas kerja karena merasa tidak sanggup menghadapinya.	7	35%	13	65%
Rata-rata		67%		33%	
Jumlah Responden		20			

Sumber: Data primer, Diolah penulis (2025)

Selain beban kerja, Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner stres kerja, diperoleh bahwa rata-rata sebanyak 67% responden menyatakan "Ya", yang mengindikasikan bahwa sebagian besar guru mengalami gejala stres dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagian besar guru (90%) merasa mudah lelah akibat tugas mengajar seharian penuh, dan sebanyak 75% merasa pekerjaannya membuat mereka mudah marah atau tidak sabar. Namun demikian, hanya 35% guru yang menghindari tugas karena merasa tidak sanggup menghadapinya, sedangkan mayoritas lainnya (65%) tetap berusaha menjalankan tugas meskipun dalam tekanan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja guru tergolong cukup tinggi, khususnya berkaitan dengan kelelahan fisik dan tekanan emosional. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk memberikan

dukungan dan strategi manajemen stres guna menjaga kesejahteraan dan efektivitas kerja guru.

Penelitian sebelumnya turut mendukung pentingnya perhatian terhadap stres kerja. Menurut Nuryana dan Prasetyo (2022, p. 55) stres kerja yang dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan efektivitas kerja, menghambat komunikasi antar rekan kerja, bahkan menyebabkan burnout pada tenaga pendidik. Sementara itu, studi oleh Widodo (2024, p. 42) menyebutkan bahwa salah satu penyebab stres kerja yang umum dialami guru adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan organisasi, termasuk beban administratif yang tinggi serta kurangnya waktu untuk kegiatan pengembangan diri.

Dengan adanya data ini, penting bagi pihak manajemen sekolah untuk memperhatikan tingkat stres kerja guru dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan suportif agar kinerja guru tetap optimal dan profesionalisme tetap terjaga.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini mengidentifikasi beberapa masalah utama terkait beban kerja dan stres kerja guru di SMP Pelita Bandung yang memerlukan kajian mendalam. Masalah-masalah tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis dan fisik guru, tetapi juga memengaruhi kualitas pembelajaran serta pencapaian siswa secara keseluruhan. Dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja guru SMP Pelita Bandung, antara lain:

1. Tingginya beban kerja guru, baik dari aspek pengajaran, administrasi, maupun kegiatan non-pembelajaran, yang berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan mental.
2. Munculnya stres kerja di kalangan guru, yang dapat dipicu oleh tekanan waktu, tuntutan peran ganda, kurangnya dukungan organisasi, dan perubahan kebijakan pendidikan.
3. Indikasi penurunan kinerja sebagian guru, seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas administrasi, kurangnya inovasi dalam mengajar, dan menurunnya antusiasme dalam menjalankan kegiatan sekolah.
4. Belum optimalnya manajemen sumber daya manusia dalam menangani masalah beban dan stres kerja, sehingga guru belum mendapatkan strategi coping atau dukungan yang memadai untuk menjaga performa kerja mereka.
5. Kurangnya data dan kajian empiris mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja guru di SMP Pelita Bandung, yang dibutuhkan untuk pengambilan kebijakan berbasis bukti (evidence-based management).

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak meluas ke aspek yang tidak relevan, maka ditetapkan beberapa pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji hubungan antara beban kerja dan stress kerja sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Faktor lain seperti kepuasan kerja, motivasi, atau lingkungan kerja tidak menjadi fokus utama penelitian ini.

2. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu yang telah ditetapkan di SMP PELITA BANDUNG. Data yang dikumpulkan hanya mencakup kondisi pada periode penelitian tersebut dan tidak membahas perubahan jangka panjang atau faktor eksternal di luar sekolah.
3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner yang diberikan kepada guru yang menjadi responden.
4. Teknik wawancara mendalam atau studi kasus tidak menjadi fokus utama penelitian ini.

Dengan adanya pembatasan ini, diharapkan penelitian dapat lebih terarah dan memberikan hasil yang lebih akurat dalam memahami pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di SMP PELITA BANDUNG.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini berfokus pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di SMP PELITA BANDUNG. Untuk memperjelas arah penelitian, maka dirumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban kerja, Stress kerja, dan Kinerja Guru di SMP PELITA BANDUNG
2. Seberapa besar pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Guru di SMP PELITA BANDUNG
3. Seberapa besar pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja Guru di SMP PELITA BANDUNG

4. Seberapa besar pengaruh Beban kerja dan Stress kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMP PELITA BANDUNG

Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, penulis mengharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai dampak beban kerja terhadap kinerja guru serta memberikan rekomendasi bagi sekolah dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memahami pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di SMP PELITA BANDUNG. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Beban kerja, Stress kerja, dan Kinerja Guru di SMP PELITA BANDUNG
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja di SMP PELITA BANDUNG
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja di SMP PELITA BANDUNG
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMP PELITA BANDUNG

Dengan penelitian ini, diharapkan sekolah dapat lebih memahami bagaimana mengelola beban kerja dan stress kerja secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan daya saing sekolah.

1.6 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini memberikan gambaran bagi sekolah mengenai pentingnya pengelolaan beban kerja agar tidak menurunkan kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam merumuskan kebijakan kerja yang efektif.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP PELITA BANDUNG yang berlokasi di Jl. Cikutra Sekejati No. 09, Kelurahan Sukapada, Kecamatan Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40125. SMP PELITA BANDUNG dipilih karena merupakan sekolah yang aktif dalam industri jasa pendidikan dan memiliki struktur kerja yang padat, sehingga relevan dengan topik beban kerja dan stress kerja.

2. Waktu Penelitian

Tabel 1. 5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian (2025)						
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul							
2	Penyusunan BAB I							

No	Kegiatan	Bulan Penelitian (2025)						
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
3	Penyusunan BAB II							
4	Penyusunan BAB III							
5	Sidang Usulan Penelitian							
6	Pengolahan Data							
7	Penyusunan BAB IV							
8	Penyusunan BAB V							
9	Sidang Akhir							

