

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor pariwisata merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia karena berperan besar dalam peningkatan pendapatan daerah, penciptaan lapangan kerja, dan promosi budaya bangsa. Namun demikian, masih banyak ditemukan permasalahan terkait rendahnya kinerja karyawan di sektor pariwisata, baik di instansi pemerintah maupun lembaga pengelola destinasi wisata. Rendahnya kinerja tersebut tercermin dari kurangnya disiplin kerja, rendahnya produktivitas, serta pelayanan yang belum optimal kepada wisatawan.

Salah satu penyebab utama dari permasalahan tersebut adalah proses rekrutmen dan seleksi yang belum berjalan efektif dan profesional. Banyak instansi pariwisata yang masih merekrut karyawan tanpa memperhatikan kesesuaian antara kompetensi, pengalaman, dan kebutuhan jabatan. Selain itu, proses seleksi sering dilakukan tanpa instrumen penilaian yang objektif, sehingga karyawan yang diterima tidak memiliki keterampilan, etos kerja, dan orientasi pelayanan yang sesuai dengan tuntutan industri pariwisata.

Kondisi serupa juga terlihat pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 62 orang pada tahun 2025. Berdasarkan data internal, masih ditemukan rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 8%, yang menunjukkan adanya permasalahan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Selain itu, hasil survei terhadap kompensasi juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa gaji dan tunjangan yang

diterima belum sebanding dengan beban kerja, yang dapat berpengaruh terhadap semangat dan hasil kerja mereka. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang kurang tepat dapat berdampak langsung terhadap rendahnya kinerja karyawan di sektor pariwisata. Oleh karena itu, diperlukan sistem rekrutmen dan seleksi yang terarah, transparan, dan berbasis kompetensi agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan pelayanan prima kepada wisatawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset kritis yang menentukan keberhasilan perusahaan terlebih di era persaingan bisnis yang semakin ketat ini, pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk meraih tujuan perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya yang baik dan fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dalam mengelola dan memanfaatkan karyawan agar bekerja produktif demi tercapainya tujuan Perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan ini menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk berkembang secara produktif dan berkesinambungan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktifitas tenaga kerjanya, dan melalui manajemen sumber daya manusia yang profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan produktif.

Menurut (Rivai, 2020:59) Kinerja karyawan yang tinggi merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif

perusahaan. Namun, untuk membangun tim kerja yang berkualitas, perusahaan harus mampu menarik dan memilih kandidat terbaik melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Menurut (Putri, 2024:1) Rekrutmen merupakan proses awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik sejumlah pelamar potensial yang memenuhi syarat guna mengisi posisi tertentu dalam organisasi. Strategi rekrutmen yang baik akan mempengaruhi kualitas kandidat yang masuk dan berperan penting dalam proses seleksi berikutnya. Oleh karena itu, efektivitas proses rekrutmen sangat menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan bergabung dalam organisasi. Proses rekrutmen yang baik bukan hanya menarik banyak pelamar, tetapi juga menyaring kandidat yang memiliki kualifikasi tinggi. Sementara itu, proses rekrutmen yang dirancang dengan memperhatikan kebutuhan organisasi serta mempertimbangkan aspek kompetensi dan budaya kerja calon karyawan memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Rekrutmen yang tepat sejak awal dapat mengurangi biaya pelatihan dan turnover karyawan, serta meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Selain proses rekrutmen, seleksi juga mempengaruhi kualitas sumber daya manusia.

Seleksi merupakan tahap penting dalam proses manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memilih kandidat terbaik dari sejumlah pelamar yang tersedia. Proses ini mencakup evaluasi terhadap kemampuan, kepribadian, pengalaman, serta kecocokan antara kandidat dan posisi yang dibutuhkan oleh organisasi. Seleksi yang dilakukan secara efektif akan menghasilkan karyawan yang kompeten dan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi. Menurut (Widnyani, 2020:1) seleksi memiliki hubungan erat dengan penempatan

kerja dan kinerja karyawan, Seleksi yang dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi kandidat dan kebutuhan posisi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Seleksi yang tepat dapat meminimalisir kesalahan dalam penempatan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Penelitian lainnya oleh (Vemil et al., 2023:1) di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto juga menunjukkan bahwa seleksi yang dilakukan secara terstruktur dan berbasis kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, mulai dari motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, hingga proses rekrutmen dan seleksi.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung merupakan salah satu perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang kebudayaan, pariwisata dan ekonomi kreatif. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menyelenggarakan bidang tersebut sudah diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung masih memiliki permasalahan dalam kinerja karyawannya yang belum optimal yang disebabkan oleh proses rekrutmen dan seleksi yang tidak berjalan

secara efektif. Tahapan rekrutmen karyawan yang belum profesional sehingga prosedur yang dijalankan sering kali tidak mengikuti standar objektif. Ketiadaan sistem seleksi berbasis kompetensi juga menyebabkan potensi karyawan yang direkrut tidak maksimal, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja dan efektivitas organisasi dan permasalahan terkait pelaksanaan seleksi yang belum sepenuhnya mengedepankan objektivitas dan kesesuaian kompetensi di mana penilaian didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dan potensi yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan. Hal ini mengakibatkan masuknya pegawai yang kurang tepat secara kompetensi, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja, ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas, serta melemahnya kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat diidentifikasi bahwa salah satu fenomena permasalahan kinerja yang muncul adalah Kinerja karyawan belum optimal akibat ketidaksesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan dan masih kurang dari yang diharapkan disebabkan oleh kurangnya konsistensi karyawan untuk menuntaskan suatu pekerjaan, kurang taat dalam menaati peraturan yang berlaku, kurang mampu dalam bekerjasama dengan rekan kerja. dan untuk seleksi yaitu belum optimalnya pelaksanaan tahapan seleksi yang profesional. Beberapa proses seperti pengumuman lowongan kerja, tes kompetensi, dan wawancara sering kali belum dilakukan secara terbuka, sehingga menimbulkan kesan subjektivitas dan kurangnya keadilan bagi seluruh pelamar. Selain itu, keterbatasan dokumentasi evaluasi pada setiap tahap membuat proses rekrutmen rentan terhadap ketidaksesuaian antara kebutuhan jabatan dengan kompetensi

pelamar yang diterima. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas sumber daya manusia yang direkrut.

Berdasarkan Fenomena Permasalahan di atas menyebabkan kinerja karyawan yang belum optimal di Disbudpar Kota Bandung hal itu dapat disebabkan oleh proses rekrutmen dan seleksi yang tidak berjalan secara efektif. Ketidaksesuaian antara kebutuhan jabatan dengan kompetensi pelamar, serta proses seleksi yang kurang objektif menyebabkan terjadinya mismatch antara karyawan yang diterima dengan tuntutan pekerjaan. Akibatnya, banyak karyawan yang tidak mampu menunjukkan kinerja maksimal karena kurangnya kemampuan, motivasi, atau pemahaman terhadap tugas yang diemban. Hal ini berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas layanan organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. 1
Data Kunjungan Wisatawan Kota Bandung pada tahun 2020 -2024

Tahun	Wisatawan Domestik	Wisatawan Mancanegara	TOTAL
2020	3.214.390	30.210	3.244.600
2021	4.973.649	33.961	5.007.610
2022	6.546.960	37.285	6.584.245
2023	7.173.937	38.570	7.752.507
2024	8.554.688	43.629	8.598.317

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung 2025

Peningkatan signifikan jumlah kunjungan wisatawan ke Kota Bandung dari tahun 2020 hingga 2024 menuntut kinerja optimal dari seluruh pegawai Disbudpar dalam memberikan pelayanan dan pengelolaan pariwisata yang berkualitas. kondisi ini tidak diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia yang memadai, akibat

dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang belum dilaksanakan secara kompetensi, objektif, dan sesuai kebutuhan jabatan. Ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaan menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal dalam menghadapi beban kerja yang terus meningkat, sehingga berpotensi menghambat pencapaian target pelayanan dan pengembangan sektor pariwisata secara maksimal dan untuk lebih mengetahui permasalahan terkait kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung ini maka peneliti melakukan hasil pra survey 30 responden pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Tabel 1. 2
Pra Survei Kinerja Karyawan
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

No	Pernyataan/ Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Kinerja sebagian karyawan di Disbudpar belum optimal karena tidak sesuai antara kompetensi mereka dengan tuntutan pekerjaan.	20	66,7	10	33,3
2	Proses rekrutmen dan seleksi di Disbudpar belum sepenuhnya mampu menjangkau kandidat yang kompeten dan memiliki motivasi tinggi.	17	56,7	13	43,3
3	Ketidakterbukaan informasi lowongan kerja di Disbudpar berkontribusi terhadap tidak optimalnya pencarian kandidat terbaik.	16	53,3	14	46,7
4	Karyawan yang diterima melalui proses seleksi saat ini masih banyak yang belum memahami sepenuhnya tugas dan tanggung jawabnya.	18	60	12	40
5	Kinerja karyawan dapat meningkat jika proses rekrutmen dan seleksi di Disbudpar dilakukan secara lebih objektif dan sesuai kebutuhan jabatan.	21	70	9	30
	Rata-Rata		61,3		38,6
Jumlah Responden : 30					

Sumber : Hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil pra survei kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, diketahui bahwa mayoritas responden, yaitu 61,3%,

menyatakan terhadap pernyataan yang mencerminkan kinerja belum optimal. Hal ini mencakup ketidakmampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, rendahnya pencapaian target kerja, dan ketidaksesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal, yang dapat berdampak pada efektivitas program dan pelayanan Disbudpar secara keseluruhan. Rendahnya kinerja ini juga mencerminkan adanya permasalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang belum menghasilkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Untuk lebih mengetahui permasalahan terkait Rekrutmen di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung ini maka peneliti melakukan hasil pra survey 30 responden pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Rekrutmen Karyawan
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

No	Pernyataan/ Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Proses rekrutmen pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dilakukan secara profesional.	15	50	15	50
2	Strategi rekrutmen yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan posisi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh dinas.	13	43,3	17	56,5
3	Rekrutmen di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mampu menjaring pelamar yang memiliki kualifikasi tinggi dan relevan.	12	40	18	60
4	Proses rekrutmen memperhatikan kesesuaian budaya kerja dan nilai-nilai yang berlaku di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.	10	33,3	20	66,6
5	Rekrutmen yang efektif di dinas ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan pengurangan tingkat turnover.	11	36,6	19	63,3
	Rata – rata		40,6		59,3
Jumlah Responden : 30					

Sumber : Hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil pra survei rekrutmen karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ketidakpuasan terhadap proses rekrutmen yang berlangsung. Sebanyak 59,3% responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan terkait keterbukaan, kejelasan informasi, kesesuaian kebutuhan jabatan, serta keadilan dalam proses rekrutmen. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen di Disbudpar Kota Bandung masih dinilai belum berbasis kompetensi, kurang berbasis kebutuhan yang jelas, dan belum sepenuhnya menjunjung prinsip meritokrasi.

Fenomena permasalahan terkait pelaksanaan seleksi yang belum sepenuhnya mengedepankan objektivitas dan kesesuaian kompetensi. Beberapa tahapan penting seperti tes tertulis, tes kompetensi teknis, dan wawancara belum memiliki indikator penilaian yang terukur dan terdokumentasi secara sistematis. Selain itu, proses seleksi cenderung masih bersifat manual, sehingga membuka peluang terjadinya penilaian subjektif. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara karyawan yang terpilih dengan kebutuhan jabatan, serta berdampak pada rendahnya efektivitas kerja di lingkungan Disbudpar, untuk lebih mengetahui permasalahan terkait Seleksi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung ini maka peneliti melakukan hasil pra survey 30 responden pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survei Seleksi Karyawan
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

No	Pernyataan/ Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Proses seleksi di Disbudpar telah mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi kandidat dan kebutuhan posisi kerja.	15	50	15	40
2	Setiap tahapan seleksi seperti tes tertulis, tes teknis, dan wawancara memiliki indikator penilaian yang jelas, terukur, dan terdokumentasi.	12	40	18	60
3	Seleksi di Disbudpar masih dilakukan secara manual dan belum memanfaatkan sistem digital untuk meningkatkan transparansi dan efisiensi.	16	53	14	46
4	Proses seleksi di Disbudpar masih membuka peluang terjadinya subjektivitas dalam penilaian.	19	63	11	36
5	Karyawan yang diterima melalui proses seleksi saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi dan menunjukkan kinerja yang baik.	17	56	13	43
	Rata – rata		52,4		45
Jumlah reponden : 30					

Sumber : Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan hasil pra survei seleksi karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, diketahui bahwa sebagian besar responden menilai proses seleksi belum dilaksanakan secara optimal. Sebanyak 52,4 responden menyatakan ya terhadap pernyataan terkait kurangnya profesionalisme, kesesuaian tes dengan posisi, kompetensi tim pewawancara, objektivitas, dan kualitas hasil seleksi. Temuan ini mengindikasikan bahwa proses seleksi karyawan masih dipandang kurang objektif, belum sepenuhnya profesional, serta belum mampu menjamin terpilihnya kandidat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung masih tergolong kurang baik karena sistem rekrutmen dan seleksi yang belum optimal. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH SISTEM**

REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen belum berbasis kebutuhan jabatan Proses rekrutmen belum didasarkan pada analisis jabatan yang jelas, sehingga perekrutan tidak mempertimbangkan kompetensi, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi tertentu.
2. Proses seleksi kurang objektif dan profesional Proses seleksi masih mengandalkan penilaian subjektif tanpa alat ukur kompetensi yang terstandar (misalnya psikotes, wawancara berbasis kompetensi, atau uji kemampuan teknis).
3. Kinerja karyawan belum optimal akibat ketidaksesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan Banyak karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahlian atau kemampuan mereka, sehingga kinerja menjadi kurang optimal dan produktivitas organisasi menurun.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah, pembatasan masalah ini antara lain:

1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Sistem Rekrutmen dan Seleksi.
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kondisi Sistem Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung
2. Seberapa besar pengaruh Sistem Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung
3. Seberapa besar pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Seleksi terhadap Kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi

untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis kondisi Sistem Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung.
2. Mengukur dan menganalisis Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung.
3. Mengukur dan menganalisis Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung.
4. Mengukur dan menganalisis Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Selain itu, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi tambahan serta memicu munculnya gagasan-gagasan baru untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2 Kegunaan Praktis :

1. Memberikan masukan bagi Disbudpar Kota Bandung dalam mengevaluasi dan memperbaiki sistem rekrutmen dan seleksi agar lebih objektif dan berbasis kompetensi.
2. Membantu pimpinan dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pengelolaan SDM yang lebih profesional.
3. Menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan yang lebih objektif dan adil dalam proses pengadaan pegawai.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani No.227, Kelurahan Babakan Surabaya, Kecamatan Kiarcondong, Kota Bandung. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025. Dimulai dari bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025.

Tabel 1. 5
Jadwal Penelitian

Uraian Kegiatan	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
Pengajuan Judul																								
Acc judul																								
Bimbingan Judul																								
Bab 1																								
Revisi Bab 1																								
Bab 2 & 3																								
Revisi Bab 2 & 3																								
Sidang Up																								
Revisi UP																								
Penyusunan dan pengolahan Bab IV -V																								
Sidang Akhir																								

Sumber: Hasil olah data 2025