

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pandemi *Corona virus disease* 2019 (Covid-19) membuat masyarakat Indonesia terdampak dari pandemi ini, berbagai permasalahan ekonomi muncul di tengah masyarakat. Tidak dapat dipungkiri bahwa Covid-19 telah hampir melumpuhkan kondisi ekonomi masyarakat Indonesia, khususnya di beberapa daerah dengan tingkat penyebaran tertinggi. Menurut www.covid19.go.id pada tanggal 22 Maret 2021, total pasien yang terkonfirmasi positif Covid-19 di seluruh Indonesia mencapai sebanyak 1.460.184 orang. Dari 1.460.184 kasus positif Covid-19 tersebut, 1.290.790 pasien sudah dinyatakan sembuh dan 39.660 pasien meninggal (Satgas Covid-19, 22 Maret 2021). Menurut www.kemlu.go.id diakses pada 22 Maret 2021 WNI di luar negeri sudah terdampak Corona dengan jumlah korban sebanyak 3.929 WNI yang positif terinfeksi Covid-19.

Munculnya Covid-19 di Indonesia membuat pemerintah menghimbau kepada masyarakat untuk tidak melakukan aktivitas di luar rumah dengan upaya untuk menghindari meningkatnya penyebaran Covid-19. Cara yang dilakukan oleh pemerintah yaitu dengan memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan *Social Distancing* (Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 2020). Akan tetapi kebijakan dan akibat Pandemi Covid-19 ini muncul permasalahan yang dirasakan oleh berbagai kalangan masyarakat baik kalangan atas, menengah dan bawah. Kalangan bawah yang lebih merasakan dampak pandemi begitu besar, mereka menjadi kesulitan mencari nafkah sehingga kebijakan ini memiliki dampak yang buruk dalam segi perekonomian.

Melihat kondisi yang semakin memburuk, pemerintah terus berkomitmen membantu meringankan beban masyarakat terutama masyarakat di kalangan bawah. Sejumlah program jaring pengaman sosial digulirkan. Salah satu program bantuan yang dikeluarkan pemerintah sejak Mei 2020 adalah Bantuan Sosial Tunai

(BST). Bantuan Sosial Tunai (BST) adalah bantuan sosial yang bersumber dari Kementerian Sosial (Kemensos) Republik Indonesia yang diberikan kepada masyarakat berdasarkan pada Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) dan non DTKS. Kementerian Sosial (Kemensos) bekerja sama dengan PT Pos Indonesia untuk menyalurkan BST kepada keluarga terdampak *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19).

PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ikut serta dalam menyalurkan Bantuan Sosial Tunai untuk daerah Kota Cimahi, dan Kabupaten Bandung Barat dengan memberikannya langsung kepada masyarakat sesuai dengan kecamatan masyarakat yang mendapatkan BST tersebut. Program ini diinisiasi untuk meringankan beban masyarakat saat pandemi Covid-19. Dilansir dalam laman PikiranRakyat.com (18 September 2020) Ada sekitar 14.492 keluarga penerima manfaat (KPM) melakukan pengambilan BST di sejumlah PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi. Setiap KPM mendapatkan Rp 300.000 pertahapnya.

Dalam proses pendistribusian bantuan sosial dari Kementrian Sosial, PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi harus bisa membagi tugas pokok dan tugas dalam pembagian bantuan sosial agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kepuasan kerja menurut Badriyah (2015:229) adalah perasaan atau sikap pegawai terhadap berbagai aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan mereka yang sesuai dengan penilaiannya masing-masing, jika seseorang pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang ditekuninya, maka pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya akan menjadi keuntungan bagi perusahaan. Menurut Rondonuwu (2018:31) kepuasan kerja sangatlah penting karena pegawai dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi, perusahaan akan mendapatkan hasil dari kinerja yang baik sehingga target serta tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Priansa (2016:295) salah satu dampak dari ketidakpuasan kerja adalah ketidakhadiran/kemangkiran (*absenteeism*), karena semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau tidak masuk kerja, maka dari itu untuk menunjang data terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19, peneliti menampilkan data tingkat absensi pada saat pandemi Covid-19 di masa penyaluran BST sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi
di Masa Penyaluran Bantuan Sosial Tunai Pandemi Covid-19
Periode Mei-Oktober 2020

| No | Bulan | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Pegawai (Orang) | Jumlah Absensi | Total Hari Kerja | Tingkat Absensi (%) |
|---------------------------|-----------|-------------------|------------------------|----------------|------------------|---------------------|
| 1 | Mei | 26 | 86 | 29 | 2236 | 1.30 |
| 2 | Juni | 26 | 86 | 32 | 2236 | 1.43 |
| 3 | Juli | 26 | 85 | 36 | 2210 | 1.63 |
| 4 | Agustus | 24 | 84 | 58 | 2016 | 2.88 |
| 5 | September | 26 | 84 | 49 | 2184 | 2.24 |
| 6 | Oktober | 26 | 83 | 55 | 2158 | 2.55 |
| Rata-rata Tingkat Absensi | | | | | | 2.00 |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2021)

Berdasarkan data absensi pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa telah terjadi kenaikan tingkat absensi pegawai di setiap bulan. Penyaluran Bantuan Sosial Tunai (BST) yang diselenggarakan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi dimulai pada bulan Mei 2020 sebagai penyaluran Tahap 1. Tingkat absensi tertinggi terdapat pada bulan Agustus 2020 yaitu sebesar 2.88% dan tingkat absensi terendah berada pada bulan Mei 2020 yaitu sebesar 1.30%. Rata-rata tingkat persentase absensi dari bulan Mei hingga bulan Oktober yaitu 2.00%. Toleransi absensi yang diberikan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi kepada pegawai apabila pegawai tidak hadir bekerja dikarenakan sakit atau izin, perusahaan akan memberikan sanksi yang

tegas kepada pegawai yang sengaja tidak masuk agar tidak mengulangi dan melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Selain itu untuk mendukung data tingkat absensi, kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari hasil pra-survey yang sudah dilakukan oleh peneliti dari 31 Mei-8 Juni 2021 kepada 30 responden, hasil pra-survey adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | Jumlah Pegawai |
|----|--|--------|--------|----------------|
| 1 | Saya merasa puas pada saat penyaluran BST merupakan kesempatan saya untuk dapat lebih berkembang dalam pekerjaan | 33.33% | 66.67% | 30 |
| 2 | Saya merasa puas karena selama pembagian BST saya memperoleh kompensasi lebih | 86.67% | 13.33% | 30 |
| 3 | Saya merasa puas atas keadilan aturan yang berlaku selama masa pembagian BST | 63.33% | 36.67% | 30 |
| 4 | Pada saat penyaluran BST saya merasa puas dengan atasan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawannya | 46.67% | 53.33% | 30 |
| 5 | Saya merasa puas dengan kondisi kerja yang kondusif pada masa penyaluran BST | 23.33% | 76.67% | 30 |
| 6 | Saya merasa tidak puas dengan alur komunikasi yang membingungkan dalam prosedur penyaluran BST | 43.33% | 56.67% | 30 |
| 7 | Pada saat penyaluran BST saya tidak merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan | 30.00 | 70.00 | 30 |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra-survey yang ditunjukkan pada tabel 1.2, diperoleh nilai tertinggi terdapat di 86.67% pegawai merasa puas dengan kompensasi lebih yang diberikan dan nilai terendah terdapat di 23.33% pegawai merasa puas dengan kondisi kerja yang kondusif pada masa penyaluran BST. Kemudian kepuasan kerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi pada masa Bantuan Sosial Tunai (BST) dirasa masih kurang, karena pegawai merasa tidak puas secara perkembangan karir yang tidak berkembang, pegawai juga merasa tidak puas dengan atasan dalam menangani masalah yang dihadapi pada masa penyaluran BST, dan pegawai merasa ketidakpuasan dalam kondisi kerja yang kondusif pada masa penyaluran BST.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, saat ini banyak perusahaan hendaknya menerapkan *work life balance*, karena sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa pegawai tidak hanya menghadapi peran dan masalah di dalam pekerjaannya, tetapi di luar pekerjaannya juga. Robbins & Coulter (2016:391) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki tempat kerja yang mendukung ruang lingkup diluar pekerjaannya tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Sehingga perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai agar pegawai dapat menyeimbangkan hidup dan juga dapat memuaskan pekerjaannya.

Kehidupan yang seimbang adalah ketika dimana pegawai bisa menggunakan energi mereka dengan maksimal untuk melaksanakan hal yang utama, dengan keterlibatan fisik dan emosional. Setiap pegawai pasti menginginkan agar keduanya berjalan dengan baik. Menurut Saputra (2019:12) mengatakan keseimbangan antara keduanya sangat dibutuhkan pegawai, agar pegawai dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerjanya. Keseimbangan kehidupan kerja tersebut disebut dengan *work life balance*.

Program BST yang dilaksanakan di PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi diduga menjadi penyebab rendahnya *work life balance*. Hal ini dikarenakan pegawai diharuskan mengerjakan pekerjaan reguler dan juga disetiap bulan harus menyalurkan BST kepada masyarakat. Berdasarkan informasi yang didapat dari akun resmi instagram Kantor Pos Cimahi (12 April 2021), jadwal penyaluran BST dilakukan 1 bulan sekali dalam 1 minggu, dari senin sampai dengan minggu, dan waktu penyalurannya dilaksanakan pukul 08.00-16.00 di semua kecamatan kota Cimahi dan Kabupaten Bandung Barat.

Walaupun penilaian dan persepsi mengenai *work life balance* antar pegawai dengan pegawai yang lain berbeda-beda, tetapi menurut Ula (2015:16) pada intinya apabila pegawai mencapai kepuasan dan keseimbangan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki *work life balance*. Sebaliknya, apabila pegawai mengalami ketidakpuasan serta tidak adanya keseimbangan pembagian waktu dan keterlibatan psikologis

antar keduanya, maka pegawai tersebut dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance*.

Peneliti kemudian mencari informasi untuk memperkuat masalah pada *work life balance* maka Peneliti melakukan pra-survey kepada 30 orang responden. Hasil Pra-survey adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai *Work Life Balance* Pegawai

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | Jumlah Pegawai |
|----|--|--------|--------|----------------|
| 1 | Pada saat penyaluran BST saya masih dapat merasakan keseimbangan waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi | 36.67% | 63.33% | 30 |
| 2 | Pada saat penyaluran BST saya tidak dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga | 53.33% | 46.67% | 30 |
| 3 | Pada saat penyaluran BST saya merasa masih dapat terlibat dalam acara-acara keluarga | 60.00% | 40.00% | 30 |
| 4 | Pada saat penyaluran BST saya merasa masih dapat terlibat dalam kegiatan dengan teman teman di luar kantor | 43.33% | 56.67% | 30 |
| 5 | Pada saat penyaluran BST saya tidak dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain | 50.00% | 50.00% | 30 |
| 6 | Pada saat penyaluran BST saya puas dengan keseimbangan antara waktu diluar pekerjaan dan kehidupan pribadi | 46.67% | 53.33% | 30 |
| 7 | Pada saat penyaluran BST saya sulit ijin tidak masuk untuk mengurus urusan pribadi | 76.67% | 26.67% | 30 |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra-survey yang ditunjukkan pada tabel 1.3, diperoleh nilai tertinggi terdapat di 76,67% dimana pegawai sulit ijin tidak masuk untuk mengurus urusan pribadi pada saat penyaluran BST dan nilai terendah terdapat di 43.33% dimana pegawai merasa masih merasa dapat terlibat dalam kegiatan dengan teman-teman di luar kantor. Kemudian keseimbangan kehidupan kerja pegawai PT Pos Indonesia (persero) Cimahi terganggu. Hal ini dikarenakan pada saat penyaluran BST berlangsung pegawai masih kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan urusan pribadi. Pegawai juga tidak dapat

menyisihkan waktu diluar pekerjaan mereka untuk keluarga. Kemudian pegawai merasakan tidak dapat terlibat dalam kegiatan diluar kantor dan tidak dapat menyeimbangkan waktu diluar pekerjaan dengan kehidupan pribadi serta pada saat penyaluran BST pegawai sulit ijin masuk untuk mengurus urusan pribadi.

Terkait dengan hal tersebut, selain *work life balance* faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai lainnya adalah beban kerja. Menurut Hasibuan (2014:203) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai salah satunya yaitu berat ringannya pekerjaan/beban pekerjaan yang diemban. Besarnya penggunaan energi ini menunjukkan berat ringannya kerja yang harus dilakukan seseorang disebut beban kerja. Beban kerja merupakan kesanggupan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah yang diterima, apakah sesuai atau tidak dengan kesanggupan pegawai.

Berdasarkan Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, dimana perhitungan analisa beban kerjanya dengan mempertimbangkan faktor-faktor jam kerja, waktu kerja, latar pendidikan pegawai, dan jenis pekerjaan. Menurut Priansa (2011:68) bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan tugas dengan sukses.

Masa pandemi Covid-19 ini membuat PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi harus menambah pekerjaan dengan adanya beberapa program salah satunya bekerja sama dengan kementerian sosial untuk menyalurkan bantuan sosial tunai, sehingga beban kerja mereka diduga bertambah banyak dengan menuntut kekuatan fisik lebih banyak. Menurut Munandar (2014:23) indikator beban kerja terbagi menjadi beban fisik yang berdampak pada kesehatan tubuh yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Peneliti sudah melakukan pra-survey yang dilaksanakan pada 31 Mei-8 Juni 2021 kepada 30 responden mengenai beban kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi untuk menunjang data beban kerja.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Beban Kerja

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | Jumlah Pegawai |
|----|--|--------|--------|----------------|
| 1 | Semenjak adanya program BST saya merasa beban kerja saya menjadi lebih banyak | 66.67% | 33.33% | 30 |
| 2 | Pada saat penyaluran BST saya merasa beban pekerjaan menuntut fisik saya lebih kuat | 86.67% | 13.33% | 30 |
| 3 | Pada saat penyaluran BST saya merasa terbebani dengan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan | 33.33% | 66.67% | 30 |
| 4 | Pada saat penyaluran BST saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi | 30.00% | 70.00% | 30 |
| 5 | Semenjak adanya program BST saya merasa terbebani dengan tugas yang mendadak dengan jangka waktu penyelesaian yang singkat | 53.33% | 46.67% | 30 |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi ada pada 86,67% dimana pegawai merasa pada saat penyaluran BST merasa beban pekerjaan mereka menuntut fisik mereka lebih kuat dan nilai terendah terdapat pada 30.00% pegawai merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi. Kemudian beban kerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi secara keseluruhan bertambah sejak masa pandemi covid-19 dengan adanya program BST, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang terbebani dengan pekerjaan yang lebih banyak dan menuntut fisik mereka lebih kuat. pegawai juga merasa terbebani dengan pekerjaan yang kesulitannya lebih tinggi serta tugas yang mendadak dengan jangka waktu penyelesaian yang singkat.

Terkait dengan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat identifikasi masalah yaitu dapat dilihat dari tingkat absensi pada tabel 1.1 yang semakin meningkat dengan rata-rata 2.00% dan hasil pra-survey 1.2 yang salah satunya pernyataan menunjukkan 76.67% responden tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kemudian hasil pra-survey yang ditunjukkan pada tabel 1.3 yang salah satu pernyataannya menunjukkan 63.33% pegawai saat penyaluran BST tidak dapat merasakan keseimbangan waktu antara pekerjaan dan urusan

pribadi, lalu pada hasil pra-survey yang dipaparkan tabel 1.4 menunjukkan 86.67% responden merasa pada saat penyaluran BST beban pekerjaan mereka menuntut fisik mereka lebih kuat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai *work life balance*, beban kerja dan kepuasan kerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi ?
2. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi ?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi ?
4. Seberapa besar pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui tanggapan pegawai mengenai *work life balance*, beban kerja dan kepuasan kerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi.

4. Mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti, diharapkan dapat memberikan suatu yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat diharapkan dapat menambah wawasan dalam mengembangkan ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia, untuk yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut terutama mengenai pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi, pada pengambilan kebijakan dalam memprioritaskan apabila terjadi suatu keadaan apakah akan mendahulukan menerapkan *work life balance* atau mengurangi beban kerja di PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi pada saat pandemi Covid-19 sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi dan meningkatkan fungsi pelayanan kepada masyarakat.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi khususnya PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi untuk mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia, sehingga kinerja dan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan membahas mengenai pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Pos Indonesia (Persero) Cimahi yang beralamat di Jl. Jend. Gatot Subroto No.1, Karangmekar, Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Jawa Barat 40523, Indonesia. Adapun waktu penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 1.4
Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Tahun 2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------|------------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | |
| | | 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 surat penelitian | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan judul skripsi | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Observasi dan pengumpulan data | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Penulisan proposal skripsi | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengajuan proposal | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Seminar usulan proposal | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Revisi Proposal | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 8 | Pengolahan data | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 9 | Sidang skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Revisi skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

Sumber: Olah data Peneliti (2021)