

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintah daerah memiliki fungsi dan peran yang strategis dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Kecamatan merupakan salah satu unsur penting dalam struktur birokrasi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten atau kota dalam melaksanakan berbagai urusan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Sebagai wilayah administratif yang menghubungkan pemerintah daerah dengan desa atau kelurahan, kecamatan menjadi jembatan antara kebijakan pemerintah dengan kebutuhan riil masyarakat di tingkat bawah.

Dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan, kecamatan bertanggung jawab untuk mengoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan yang ada di desa dan kelurahan. Kecamatan juga memastikan bahwa program dan kebijakan pemerintah daerah dapat dilaksanakan dengan baik dan merata hingga ke lapisan masyarakat terbawah. Selain itu, kecamatan memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik, terutama yang terkait dengan administrasi kependudukan, legalitas usaha, dan layanan sosial bagi masyarakat.

Tidak hanya itu, kecamatan juga berperan sebagai pusat koordinasi bagi berbagai institusi pemerintahan yang ada di wilayahnya, seperti desa, kelurahan, puskesmas, kepolisian sektor (polsek), hingga komando rayon militer (koramil).

Dengan fungsi tersebut, kecamatan dapat merespon secara cepat dan tanggap berbagai permasalahan sosial, gangguan keamanan, maupun bencana alam yang terjadi di tengah masyarakat.

Dalam bidang pembangunan, kecamatan berperan sebagai fasilitator dan penggerak utama untuk meningkatkan partisipasi masyarakat melalui forum musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbang) tingkat kecamatan. Melalui mekanisme ini, kecamatan membantu menyalurkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kepada pemerintah daerah, sekaligus mengawal agar program pembangunan yang direncanakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan nyata masyarakat setempat.

Selain itu, kecamatan memiliki peran penting dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja aparatur desa dan kelurahan. Tugas ini bertujuan agar penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa dan kelurahan dapat berjalan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat semakin berkualitas.

Dengan berbagai peran strategis tersebut, kecamatan menjadi ujung tombak dalam mewujudkan pelayanan publik yang mudah diakses, cepat, dan responsif. Kecamatan juga berkontribusi besar dalam menciptakan pemerintahan daerah yang lebih baik dan berpihak kepada masyarakat. Oleh karena itu, keberadaan kecamatan sangat penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah serta mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat di tingkat lokal.

Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya yang berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 memiliki luas wilayah 2.708.81

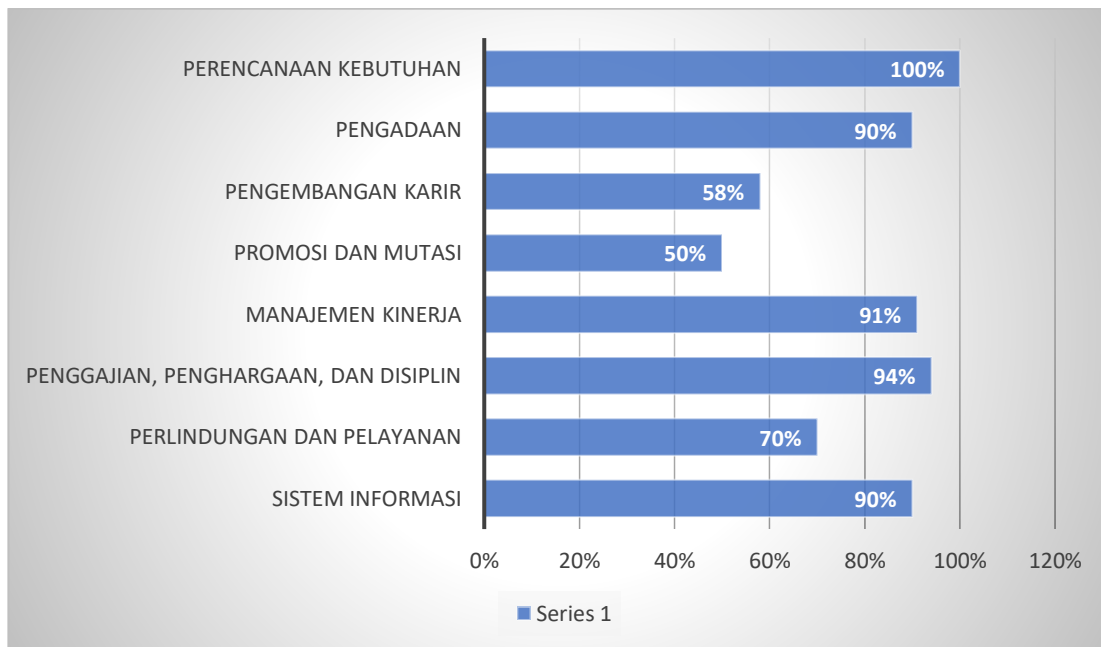
km² dengan jumlah penduduk sebanyak 1.970.000 jiwa dan terbagi dalam 39 Kecamatan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kecamatan dalam menjalankan fungsi pelayanan publik kepada masyarakat karena kualitas pelayanan publik menjadi salah satu indikator utama keberhasilan pemerintah kecamatan dalam menjalankan fungsinya. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks ini Aparatur Sipil Negara (ASN) pada lingkup kecamatan yang mampu bekerja secara profesional, adaptif, dan inovatif. Pemerintah terus berupaya mendorong ASN yang kompeten dan berdaya saing melalui berbagai kebijakan strategis. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan ASN adalah pengembangan karir dengan prinsip meritokrasi.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit yang tidak lagi membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Sistem merit dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Pengembangan karier yang *fair* dan proposional akan menunjukkan adanya peningkatan posisi atau status seseorang dalam pekerjaannya, yaitu berupa peningkatan jabatan, golongan kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, serta kompetensi mulai dari pengangkatan pertama pada jabatan tertentu sampai dengan berhenti atau pensiun. Pengembangan karier sangat penting baik bagi individu maupun organisasi dalam mempertahankan pegawai yang bertalenta.

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) adalah lembaga independen yang berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan perilaku ASN serta

melakukan penilaian pelaksanaan sistem merit pada seluruh instansi pemerintah baik instansi pusat, instansi vertikal, maupun instansi pemerintah daerah termasuk pelaksanaan penilaian sistem merit di Pemerintah daerah Kabupaten Tasikmalaya.

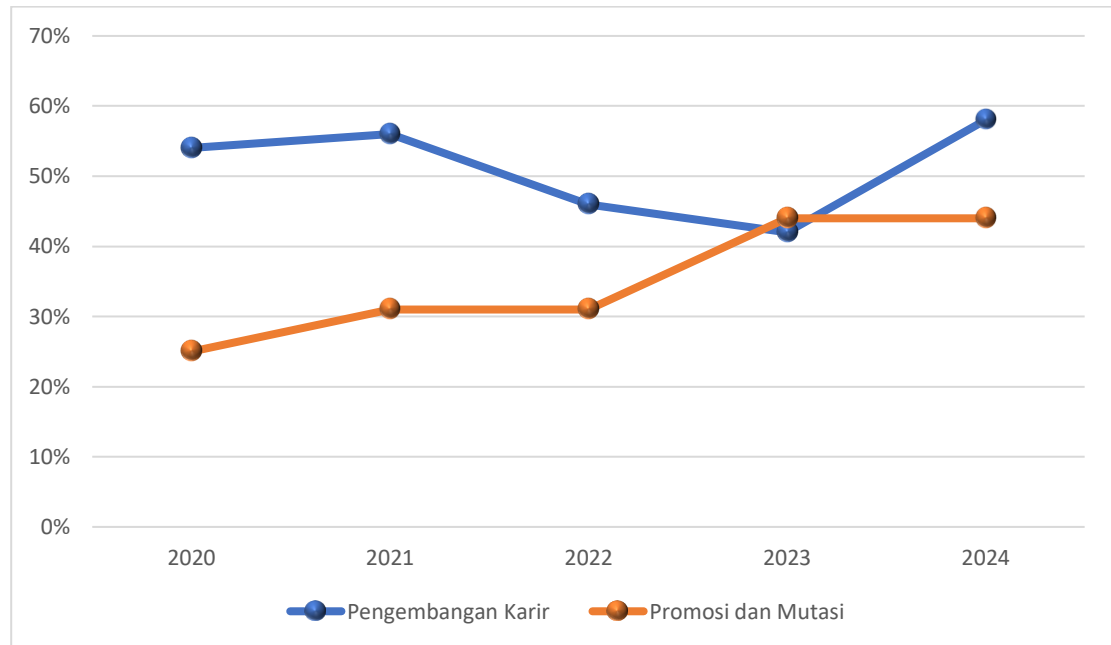
Hasil penilaian KASN terhadap evaluasi pelaksanaan sistem merit Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2024 meliputi 8 (delapan) aspek penilaian, memperoleh nilai 313 dengan Indeks 0,76 pada kategori III (Baik). Capaian nilai tertinggi terdapat pada aspek perencanaan kebutuhan 100%, Sedangkan aspek terendah terdapat pada aspek pengembangan karier 58 %, serta aspek promosi dan mutasi 50% sebagaimana gambar 1.1 berikut ini :



Sumber : Penilaian sistem merit Kab. Tasikmalaya Tahun 2024

Gambar 1. 1
Penilaian Sistem Merit Kab. Tasikmalaya Tahun 2024

Adapun untuk capaian aspek pengembangan karir dan promosi dan mutasi dari Tahun 2020 sampai dengan 2021 sebagai berikut :



Sumber : Penilaian sistem merit Kab. Tasikmalaya

Gambar 1. 2
Capaian Sistem Merit Aspek Pengembangan Karir, Promosi dan Mutasi
Tahun 2020 - 2024

Berdasarkan gambar tersebut, aspek pengembangan karir serta promosi dan mutasi yang tentunya sangat berkaitan erat, capaian dari Tahun 2020 sampai dengan 2024 masih di bawah 60%. Aspek pengembangan karir yang dikategorikan dalam 10 indikator banyak yang belum maksimal, dengan rekomendasi dari Badan Kepegawain Negara sebagai berikut :

1. Melengkapi pelaksanaan *assessment* untuk menyusun profil kompetensi seluruh pegawai;

2. Mengembangkan sistem manajemen talenta untuk pemetaan talenta dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan hasil *assessment* dan penilaian kinerja;
3. Memperdalam analisis kesenjangan kompetensi untuk setiap pegawai yang diperbaharui secara berkala;
4. Menyusun dan melaksanakan strategi/program peningkatan kompetensi pegawai baik klasikal maupun non klasikal (diklat, praktik kerja/magang, *coaching*, mentoring) berdasarkan analisis kesenjangan secara terjadwal dan dievaluasi.

Selanjutnya untuk rekomendasi pada aspek promosi dan mutasi sebagai berikut :

1. Mengimplementasikan kebijakan pola karier dengan mengacu pada *talent pool* dan rencana suksesi (Manajemen Talenta) yang telah disusun;
2. Optimalisasi pelaksanaan pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dengan menggunakan metode *assessment*.

Disisi lain, berdasarkan wawancara awal dari beberapa Pegawai Negeri Sipil ditemukan sebuah permasalahan dari aspek pengembangan karir yaitu pengembangan karir ASN masih sering dipengaruhi oleh faktor seperti senioritas, kedekatan personal, dan pertimbangan subjektif lainnya. Akibatnya, ASN yang memiliki potensi dan kinerja tinggi tidak selalu mendapatkan kesempatan berkembang secara optimal. fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pengembangan karir ASN di tingkat kecamatan sering kali belum sepenuhnya berbasis sistem merit, masih ditemukan promosi atau penempatan jabatan yang tidak selalu mempertimbangkan kinerja dan kompetensi ASN. Manajemen talenta juga meskipun regulasi berupa Peraturan Bupati terkait manajemen talenta di Lingkungan Pemerintah daerah

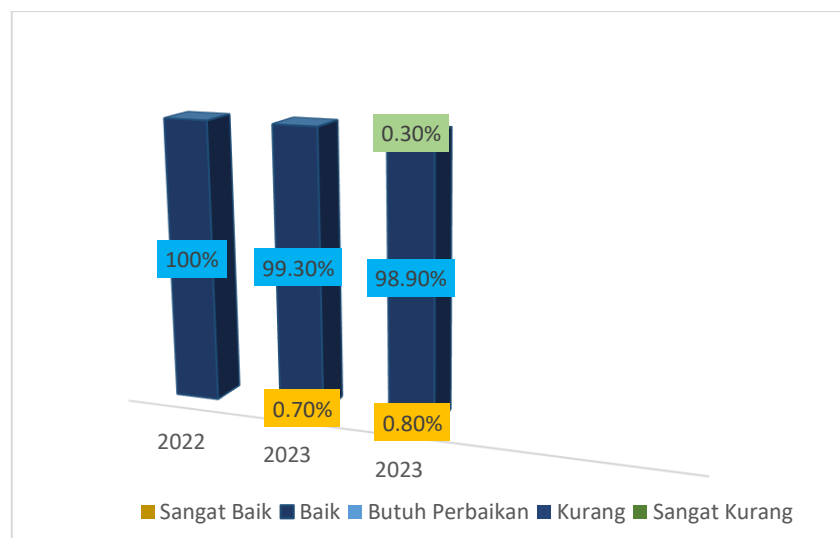
Kabupaten Tasikmalaya sudah ditetapkan namun belum bisa diimplementasikan sampai dengan saat ini.

Kinerja menurut Robbins dan Judge (2013) adalah hasil yang diukur berdasarkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, target, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai hasil kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki hasil kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan pengembangan karir pegawai. Dengan kata lain, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang. Seseorang yang berkinerja sangat baik akan lebih berpeluang mendapatkan pengembangan karir dalam organisasinya dan begitupula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan pendapatnya Mangkunegara (2017) bahwa karir seseorang di organisasi akan berkembang sejalan dengan kinerja yang ditunjukkan, karena kinerja merupakan dasar dalam pengambilan keputusan karir. Maka dari itu, apabila seorang pegawai ingin mendapatkan peluang karir yang besar maka harus ditingkatkan dulu kinerjanya.

Kondisi di lapangan berdasarkan Berdasarkan hasil observasi diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai di lingkup Kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya masih tergolong belum optimal, hal tersebut dapat terlihat dari beban kerja yang tidak merata, ada pegawai yang beban kerjanya banyak bahkan mengerjakan pekerjaan yang

bukan menjadi tugasnya namun ada juga sebagian pegawai justru terlihat memiliki lebih banyak waktu luang bahkan tidak mengefektifkan waktu kerja dengan menunda-nunda pekerjaannya. Disamping itu berdasarkan data hasil penilaian kinerja dari Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2024, kinerja pegawai mayoritas baik, predikat sangat baik masih sangat sedikit dan pada Tahun 2024 ada pegawai yang berpredikat sangat kurang.

Berikut persentase penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya dari Tahun 2022 sampai dengan 2024 pada gambar 1.4 di bawah ini :



Sumber: Data Penilaian Kinerja ASN Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya, 2024.

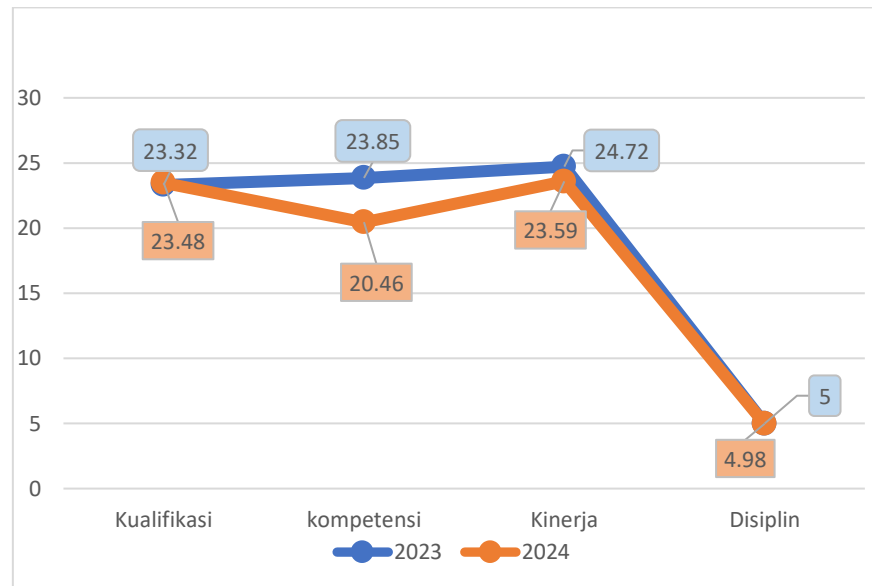
Gambar 1.3
Laporan Penilaian Kinerja

Meskipun mayoritas pegawai berpredikat baik namun upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai tetap perlu dilakukan dengan menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhinya, seperti pengembangan

kompetensi, komunikasi dalam organisasi, budaya kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Hal tersebut merujuk kepada pendapatnya Gibson et al. dalam buku *"Organizations: Behavior, Structure, Processes"*, bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor utama salah satunya yaitu faktor kompetensi sebagai faktor individu serta komunikasi organisasi dan budaya kerja sebagai faktor lingkungan.

Pengembangan kompetensi ASN merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan kinerja ASN sehingga mampu menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Kompetensi yang baik tidak hanya mencakup kemampuan teknis tetapi juga keterampilan manajerial dan sosiokultural yang mendukung pelaksanaan tugas dengan efektif. Salah satu aspek untuk mengukur kompetensi ASN adalah melalui penilaian Profesionalitas ASN (IP-ASN) yaitu mencakup penilaian terhadap aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin pada masing-masing pegawai oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Indeks Profesional Aparatur Sipil Negara (IP-ASN) Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Lingkup Kecamatan pada Tahun 2023 (76, 89) sedangkan Tahun 2024 (72,51).

Berikut data penilaian Indeks Profesionalitas ASN Lingkup Kecamatan Tahun 2023 dan 2024 pada gambar 1.4 :



Sumber : Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Tasikmalaya

Gambar 1. 4
Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 dan 2024

Berdasarkan data tersebut menunjukkan adanya penurunan terutama pada aspek kompetensi dari 23,85 menjadi 20,46. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ASN Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya belum optimal, masih banyak pegawai yang belum memenuhi ketercukupan minimal 20 jam pelajaran untuk setiap pegawai pada setiap tahunnya. Disamping itu juga masih banyak pegawai yang belum melaksanakan diklat teknis sesuai dengan jabatannya masing-masing dikarenakan minimnya anggaran untuk mengakomodir diklat teknis bagi seluruh pegawai dan kurangnya insiatif dari para pegawai untuk melaksanakan diklat secara mandiri tanpa dibiayai oleh Pemerintah. Dengan kata lain, minat dan kesempatan pengembangan kompetensi ASN baik melalui

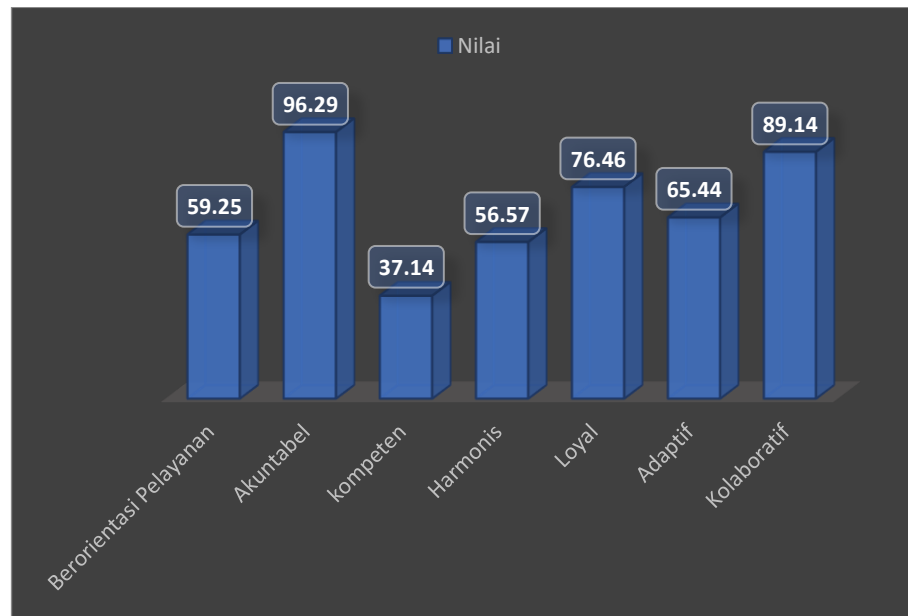
diklat, seminar, kursus maupun pelatihan yang menunjang tugas dan tanggungjawab dalam jabatan masing-masing pegawai masih kurang yang tentunya akan berakibat pada rendahnya kinerja pegawai tersebut.

Selain kompetensi, komunikasi organisasi yang efektif juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Komunikasi yang baik di antara pegawai dan antar unit kerja dapat menciptakan koordinasi yang lebih baik, meminimalkan kesalahpahaman, dan mendorong kolaborasi yang produktif. Dalam konteks Pemerintah Kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya, komunikasi organisasi yang belum optimal sering kali menjadi hambatan dalam pelaksanaan program kerja. Rendahnya komunikasi organisasi dalam lingkungan kecamatan dapat terlihat dari berbagai situasi yang menghambat kinerja salah satunya adalah ketidakjelasan dalam menyampaikan informasi. Terkadang arahan atau kebijakan dari pimpinan tidak disampaikan secara rinci kepada staf/pegawai, sehingga pegawai bisa salah memahami tujuan atau tugas yang diberikan. Hal ini sering kali membuat pegawai bekerja tanpa arah yang jelas, sehingga waktu dan sumber daya yang digunakan menjadi tidak efisien. Disamping itu juga komunikasi organisasi yang kurang berjalan baik terlihat pada kurangnya komunikasi yang terbuka antara atasan dengan bawahan sehingga arus komunikasi kurang berjalan efektif, kurang adanya diskusi dan kesempatan pegawai untuk menyampaikan aspirasi, masukan dan harapan kepada atasan yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Aspek budaya kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan. Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan menunjukkan

masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya menerapkan budaya kerja BerAKHLAK dalam menjalankan tugas dan fungsinya, salah satu contohnya terlihat masih adanya pegawai yang belum berorientasi pelayanan yaitu masih belum bersikap ramah ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat dan prosedur pelayanan yang masih berbelit-belit. Disamping itu terlihat juga masih terlihat pegawai yang belum kompeten dalam melaksanakan tugasnya yaitu minimnya pemahaman dan keterampilan pegawai terhadap sistem administrasi digital serta tidak adanya inovasi dalam pelayanan, hanya bekerja berdasarkan kebiasaan lama. Penilaian Indeks Budaya Kerja BerAKHLAK Lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024 sebesar 67,67 dari nilai maksimal 100, hal tersebut menunjukkan masih rendahnya penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK di Lingkungan Kecamatan. Nilai-nilai Perilaku BerAKHLAK belum begitu erat menjadi bagian dari perilaku sehari-hari pegawai dan belum menjadi ciri khas individu dalam organisasi.

Nilai indeks BerAKHLAK untuk masing-masing indikator penilaian dapat dilihat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Penilaian Indeks Budaya Kerja BerAKHLAK Tahun 2024

Gambar 1. 5
Penilaian Budaya Kerja BerAKHLAK Tahun 2024

Peran kinerja pegawai menjadi elemen penting yang memediasi hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan pengembangan karir ASN. Dengan kinerja yang baik, ASN tidak hanya mampu menjalankan tugas secara efektif, tetapi juga memiliki peluang untuk mengembangkan karir sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Karena itu, kinerja pegawai menjadi jembatan penting agar penguatan kompetensi, komunikasi organisasi, dan budaya kerja BerAKHLAK benar-benar berkontribusi nyata terhadap pengembangan karir ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya khususnya di Lingkup Kecamatan.

Berdasarkan permasalahan serta adanya fenomena empirik sebagaimana telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

Peran Kinerja Pegawai dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Kompetensi, Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja BerAKHLAK Terhadap Pengembangan Karir Berbasis Sistem Merit (Sensus pada Aparatur Sipil Negara Lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan kompetensi, komunikasi organisasi, budaya kerja BerAKHLAK, kinerja dan pengembangan karir berbasis sistem merit pada Lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
2. Bagaimana pengaruh pengembangan kompetensi, komunikasi organisasi, budaya kerja BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
3. Bagaimana pengaruh pengembangan kompetensi, komunikasi organisasi, budaya kerja BerAKHLAK terhadap pengembangan karir berbasis sistem merit pada Lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
4. Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap pengembangan karir berbasis sistem merit pada Lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
5. Bagaimana pengaruh pengembangan kompetensi, komunikasi organisasi dan budaya kerja BerAKHLAK terhadap pengembangan karir berbasis sistem merit

melalui kinerja pegawai sebagai variabel mediasi pada Lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis

1. Pengembangan kompetensi, komunikasi organisasi, budaya kerja BerAKHLAK, pengembangan karir berbasis system merit pada Lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Pengaruh pengembangan kompetensi, komunikasi organisasi, budaya kerja BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
3. Pengaruh pengembangan kompetensi, komunikasi organisasi, budaya kerja BerAKHLAK terhadap pengembangan karir berbasis system merit pada Lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
4. Pengaruh kinerja pegawai terhadap pengembangan karir berbasis system merit pada Lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
5. Pengaruh pengembangan kompetensi, komunikasi organisasi dan budaya kerja BerAKHLAK terhadap pengembangan karir berbasis sistem merit melalui kinerja pegawai pada Lingkup Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan konstribusi ilmiah berupa temuan yaitu hal baru (*novelty*) dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel kinerja pegawai sebagai variabel mediasi yang selama ini belum pernah diteliti, selanjutnya ingin diketahui dampaknya terhadap variabel pengembangan karir berbasis sistem merit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir berbasis sistem merit, dan kinerja pegawai mampu memediasi pengaruh pengembangan kompetensi, komunikasi organisasi dan budaya kerja BerAKHLAK terhadap pengembangan karir berbasis sistem merit.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan pengambilan keputusan bagi pengambil kebijakan serta evaluasi pengembangan karir pegawai melalui program pengembangan kompetensi, komunikasi organisasi dan budaya kerja BerAKHLAK sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pengaruhnya terhadapnya pengembangan karir pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya khususnya di Lingkup Kecamatan.

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya khususnya di Lingkup Kecamatan dalam peningkatan kinerja pegawai dan pengembangan karir berbasis manajemen talenta.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.

1.5 Tempat dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti (Hermawan dan Amirullah 2016) . Lebih lanjut tempat penelitian merupakan tempat dimana peneliti mendapatkan data untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan di 39 Kantor Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Menurut (Sugiyono 2013:286) berisi kegiatan apa saja yang akan dilakukan, dan berapa lama akan dilakukan. Jadwal ini disusun agar penelitian yang akan dilakukan selesai sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini akan direncanakan berlangsung selama 6 (enam) bulan mulai dari minggu ke tiga Desember 2024 sampai minggu ke 2 bulan Juni 2025, dengan jadwal penelitian terlampir.