

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Semakin majunya pertumbuhan ekonomi serta ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), ini akan sangat berpengaruh pada semakin kompleksnya masalah yang akan dihadapi oleh suatu perusahaan. Kondisi ini akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang berperan penting dalam pencapaian tujuan tersebut adalah manusia. Manusia merupakan pelaku ekonomi dan pengelola teknologi, manusia juga memanfaatkan perkembangan IPTEK untuk menjalankan kegiatan perusahaan.

Manusia yang bekerja sebagai seorang pegawai dalam sebuah perusahaan memiliki keanekaragaman sikap, keinginan, dan kebutuhan. Keanekaragaman tersebut perlu diselaraskan agar tercipta suatu kerjasama yang sinergis dan harmonis. Pegawai merupakan aset berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka untuk itu diperlukan pegawai yang cakap, terampil, dan mau bekerja keras serta bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerjanya sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di perusahaan baik dalam hal berkarya ataupun bekerja. Akan tetapi, perusahaan juga harus mengetahui bagaimana cara-cara menangani pegawai mulai dari pengadaan, penempatan pada tempat yang

tepat, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan hingga pada pemberhentian.

PT. PLN sebagai suatu bentuk organisasi, dimana di dalamnya terdapat sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu sering kali menimbulkan konflik atau perselisihan diantara karyawan di dalam suatu kelompok kerja. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan persepsi dari masing-masing karyawan. Untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di perusahaan agar menjadi cakap, terampil, dan mau bekerja sama serta bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas, maka diperlukan seorang pemimpin. Keith Davis yang diterjemahkan oleh Sutarto (2000:119) mengemukakan bahwa, "Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan mengajak orang lain dan mengaturnya untuk mencari tujuan tertentu dengan penuh semangat".

Persoalan mengenai kepemimpinan selalu saja memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau tidaknya, ini sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Masalah kepemimpinan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan bukan lagi sebagai hiasan semata, tapi harus betul-betul dicermati dan diperhatikan secara benar, agar mampu mendayagunakan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Ini berarti bahwa posisi pemimpin dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Pemimpin yang efektif pada masa sekarang ini adalah pemimpin yang mampu melibatkan perubahan dan berusaha menimbulkan kesadaran dari pengikutnya dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan seperti ini disebut sebagai kepemimpinan transformasional. Pemimpinan transformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan, karena memang erat kaitannya dengan transformasi yang terjadi di organisasi. Pemimpin yang transformasional ini sadar bahwa setiap persoalan itu membutuhkan pendekatan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, baik dari pendekatan sifat, pendekatan tingkah laku, maupun pendekatan situasional. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki kearifan dan keterampilan yang tinggi, serta mampu menerapkan kemampuannya sesuai dengan kondisi bawahan dan organisasi.

Menjadi seorang pemimpin bukan hanya harus memiliki talenta kepemimpinan yang besar, tetapi juga harus mempunyai aura, karisma, dan wibawa kepemimpinan agar bisa dirasakan lingkungan, atau orang-orang yang dipimpinnya.

Dalam penelitian ini peneliti memilih PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sebagai objek penelitian, karena PT. PLN (Persero) ini merupakan salah satu perusahaan listrik yang telah mengalami masa transisi baik secara struktural dari Perum (Perusahaan Umum) menjadi PT (Perseroan Terbatas). PT. PLN (Persero) juga mengalami perubahan dari segi kepemimpinan, visi dan misi. Dengan adanya perubahan tersebut berarti

mengubah cara pandang lama menjadi cara pandang baru melalui visi, misi perusahaan yang baru, dengan memberikan energi baru terhadap visi di masa depan, sehingga dalam menjalankan perusahaannya memerlukan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk berpikir, bertindak, sekaligus dapat merangkul bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berarti seorang pemimpin harus memiliki kharisma, intelektual, serta kecerdasan sosial yang tinggi, sehingga bisa memberikan dampak yang positif bagi aktivitas perusahaan, baik melalui peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, serta loyalitas yang pada akhirnya kondisi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten menjadi optimal.

Melihat sangat pentingnya kepemimpinan transformasional dalam sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, agar masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak keluar dari tujuan penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini pada kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi dalam mencapai kinerja pegawainya, yang dirumuskan dalam pertanyaan-pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan pada bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
2. Bagaimana kinerja pegawai bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?

## **C. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1. Maksud Penelitian**

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi khususnya dalam masalah kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai pada bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dan sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan FIP-UPI Bandung.

## 2. Tujuan Penelitian

### a. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang aktual dan komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

### b. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan kepemimpinan transformasional bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
2. Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Bagi Peneliti

Untuk memperoleh tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan, khususnya tentang kepemimpinan serta kinerja pegawai melalui perbandingan teori yang peneliti peroleh diperkuliahan, yang kemudian dibandingkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

##### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan yang positif dalam menerapkan kepemimpinan transformasional yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan.

##### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan. Dalam arti sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang akan meneliti kembali, mengenai masalah Sumber Daya Manajemen dan Perilaku Organisasi, khususnya pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### **E. Definisi Operasional**

Defnisi operasional merupakan batasan-batasan pengertian yang ditentukan oleh peneliti terhadap istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian. Hal ini perlu dilakukan guna menghindari kesimpangsiuran dalam memahami definisi dan judul skripsi, sehingga terjadi suatu kesesuaian dan kesamaan

pandangan antara peneliti. Maka penulis mendefinisikan setiap kata dalam judul skripsi ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh

Menurut Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1994:74) mengartikan kata pengaruh sebagai daya yang ada dari suatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.

Beranjak dari pengertian tersebut, maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan **pengaruh** adalah daya yang ditimbulkan oleh kepemimpinan transformasional dalam bentuk kinerja yang tinggi di bidang SDM dan Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

### 2. Kepemimpinan

Menurut Keith Davis yang diterjemahkan oleh Sutarto (2000:119) mengemukakan bahwa, "Kepemimpinan adalah kemampuan mengajak orang lain untuk mencari tujuan tertentu dengan penuh semangat". Hemhill dan Coons yang diterjemahkan oleh Yusuf Udaya (2001:46) mengemukakan bahwa, "Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kepada suatu tujuan yang ingin dicapai bersama". Gibson, Ivancevich, Donnely yang diterjemahkan oleh Djoerban Wahid (1999:263) mengemukakan bahwa, "Kepemimpinan adalah



suatu usaha untuk mempengaruhi orang atau perorangan (*inter personal*) melalui proses komunikasi untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan.

Dari beberapa definisi yang dipaparkan oleh beberapa ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang maksud dengan **Kepemimpinan** merupakan suatu motor penggerak sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Namun secara umum kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi, mengikutsertakan, menuntun, menggerakkan, serta mengarahkan anggotanya dalam memberikan kontribusi dan mau bekerja sama dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

### 3. Kepemimpinan Transformasional

Burn (Gary Yukl, 1994:296) menjelaskan bahwa, "Kepemimpinan transformasional merupakan sebagai suatu proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi". Dalam Cepi Triatna (2005:35) dituliskan bahwa, "Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi (dipertentangkan dengan kepemimpinan yang dirancang untuk memelihara status quo)".

Dari beberapa definisi yang dipaparkan oleh beberapa ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang maksud dengan **Kepemimpinan transformasional** merupakan kepemimpinan yang

mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasinya untuk mencapai *performance* yang tinggi.

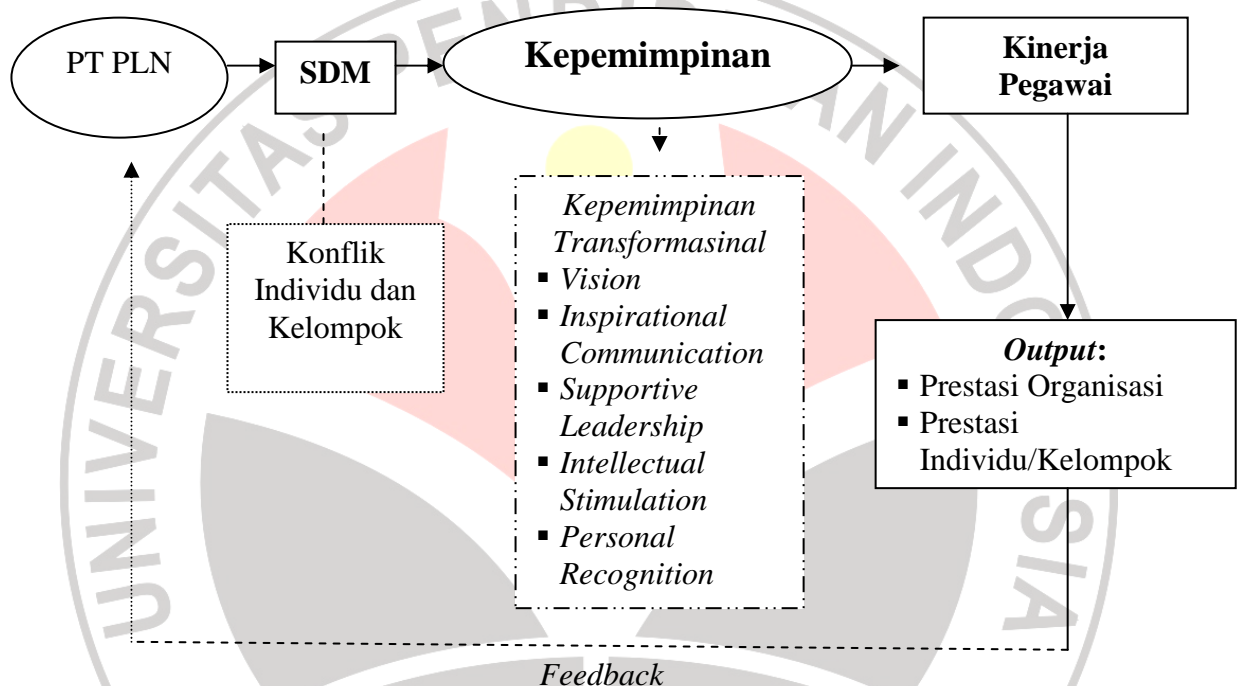
#### 4. Kinerja Pegawai

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005:15) bahwa, "Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan". Anwar Prabu Mangkunegara (2000:194) memberikan pengertian bahwa, "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Anwar Prabu Mangkunegara (2000:194) memberikan pengertian bahwa, "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari definisi yang dipaparkan oleh beberapa ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang maksud dengan **Kinerja pegawai** merupakan penampilan perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai mulai dari merencanakan, melaksanakan, sampai mengevaluasi suatu pekerjaan.

## F. Kerangka Berpikir Penelitian

Untuk memudahkan penulis menyusun karya ilmiah, maka disusun suatu kerangka berpikir yang merupakan alur penelitian yang diambil penulis dalam melihat masalah yang diteliti. Adapun kerangka berpikir penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Berpikir Penelitian**

### Keterangan:

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi (PT. PLN), dimana di dalamnya terdapat sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Adanya kerjasama tersebut sering sekali menimbulkan konflik atau perselisihan diantara karyawan di dalam suatu kelompok kerja. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan persepsi dari masing-masing pekerja, maka diperlukan pimpinan.

Keith Davis yang diterjemahkan oleh Sutarto (2000:119) mengemukakan bahwa, "Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan mengajak orang lain dan mengaturnya untuk mencari tujuan tertentu dengan penuh semangat".

Seperti yang diungkapkan oleh Gibson, Ivancevich, Donnelly yang diterjemahkan oleh Djoerban Wahid (1999:263) bahwa, "Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang atau perorangan (*inter personal*) melalui proses komunikasi untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan". Oleh karena itu, untuk mensukseskan pencapaian tujuan perusahaan, seorang pemimpin memerlukan adanya suatu teori pendekatan yang tepat agar terciptanya suatu keteraturan dan keserasian dalam mencapai tujuan perusahaan yang salah satunya adalah teori kepemimpinan transformasional.

Menurut Burn (Gary Yukl, 1994:296) mengungkapkan bahwa, "Kepemimpinan transformasional merupakan sebagai sebuah proses yang pada akhirnya para pemimpin dan pengikutnya saling menaikan diri ke tingkat moralitas dan kinerja yang tinggi". Dalam Sunardi. S. Brahmana (2004:14) para Pakar *Transformational leadership* (Bass, 1985, Bass dan Avolio, 1994, Burn, 1978) beragumen bahwa, "Kepemimpinan transformasional lebih proaktif dan lebih efektif dalam mencapai performa karyawan yang lebih baik", argumen ini banyak didukung oleh sejumlah penemuan-penemuan seperti Dumdum, Lowe dan Avolio (2002), Lowe, Kroeck, dan Sivasubramaniam (1996) dalam Sunardi. S. Brahmana (2004:12). Dan hasilnya adalah bahwa para pimpinan transformasional lebih mampu dan lebih

sensitif dalam merasakan lingkungannya, dan para pengikut pemimpin transformasional memperlihatkan komitmen yang lebih tinggi terhadap misi organisasi, kesediaan untuk bekerja lebih keras, kepercayaan yang lebih tinggi terhadap pimpinan, dan tingkat kohesi yang lebih tinggi Avolio (2004:646).

Dengan menerapkan teori kepemimpinan transformasional diharapkan mampu memberikan pengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Seperti apa yang diungkapkan oleh Veithazal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005: 15) bahwa, "Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan". Dan pada akhirnya pencapaian tujuan perusahaan pun bisa teraih melalui prestasi perusahaan dan prestasi bawahan.

### **G. Anggapan Dasar**

Surakhmad (1990:107) mengatakan bahwa, "Anggapan dasar adalah suatu titik pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik". Dalam penelitian ini ada beberapa anggapan dasar adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kinerja pegawai merupakan kemampuan penampilan kerja pegawai dalam melakukan tugas utamanya di perusahaan
3. Kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional.

## H. Hipotesis

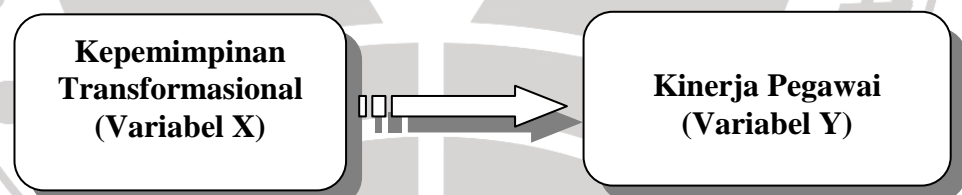
Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nilai kebenarannya masih perlu dibuktikan. Sugiyono (2001:39) mengemukakan bahwa:

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

*Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bidang SDM di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.*

Hipotesis penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.2**  
**Hipotesis Penelitian**

Adapun indikator-indikator yang menandai kedua variabel penelitian tersebut, adalah sebagai berikut:

**INDIKATOR**  
**Variabel X**  
**(Kepemimpinan Transformasional)**

- 1. Vision**
  - Memiliki Visi
  - Keyakinan yang kuat
  - Simbol keberhasilan dan prestasi
  - Penggunaan simbol dan imajinasi
  - Memiliki misi dan komunikasi misi
  - Optimisme
  - Keterampilan dalam memberikan gagasan
  - Kebanggaan bagi bawahan
- 2. Inspirational Communication**
  - *Job description*
  - Penggunaan bahasa
  - Dialog dengan bawahan
  - Motivator tindakan
  - Pemberian saran
- 3. Supportive Leadership**
  - Kepribadian yang menyenangkan
  - Perhatian khusus
  - Negosiator
  - Pengembangan metode
  - Menjadi instruktur pribadi
  - Motivator ide
  - Memberi bantuan kepada karyawan baru
- 4. Intellectual Stimulation**
  - Merubah cara pandang lama ke cara pandang baru
  - Menempatkan masalah sebagai suatu kesempatan
  - Mengajarkan cara-cara baru dalam menyelesaikan dan melihat suatu masalah.
  - Berpikir matang sebelum bertindak
  - Mendorong bawahan berpikir sistematis
  - Kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah
- 5. Personal Recognition**
  - Pengakuan terhadap prestasi bawahan.
  - Menghargai dan memperhatikan pekerjaan bawahan.
  - Memberi hadiah khusus yang berharga kepada bawahan.
  - Melihat bawahan sebagai individu yang berbeda-beda.

**Gambar 1.3**

**Indikator Variabel X**

**INDIKATOR  
Variabel Y  
(Kinerja Pegawai)**

**1. Kemampuan Kerja**

- Pemahaman terhadap pedoman kerja
- Pengetahuan yang mendukung terkait pelaksanaan pekerjaan
- Pelaksanaan tugas secara baik dan memuaskan
- Mengutamakan kerjasana dengan rekan
- Inisiatip
- Loyalitas tinggi
- Mengutamakan kualitas

**2. Motivasi Kerja**

- Dorongan promosi atau kenaikan jabatan
- Dorongan kuat di dalam diri untuk bekerja dengan baik
- Dorongan rekan kerja
- *Reward* dari pimpinan

**3. Budaya Kerja**

- Disiplin kerja
- Sikap saling menghormati
- Komitmen terhadap pekerjaan
- Kebersamaan
- Jujur

**Gambar 1.4  
Indikator Variabel Y**



## I. Metode Penelitian

Surakhmad (1989:131) mengemukakan pengertian metode penelitian adalah sebagai berikut:

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji hipotesa, dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama ini digunakan setelah penyidik mempertimbangkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Metode penelitian merupakan cara yang dilakukan untuk mengumpulkan, menyusun, dan menganalisis data yang terkumpul sehingga diperoleh makna yang sebenarnya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal yaitu metode penelitian yang bertujuan mencari peranan, pengaruh, hubungan antara variabel independen (mempengaruhi) terhadap variabel dependen (dipengaruhi), karena variabel yang demikian tidak bersifat saling mempengaruhi melainkan hanya dipengaruhi. Metode ini dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi, dan analisis atau pengolahan data, membuat kesimpulan dan laporan.

Metode ini dipakai karena dalam penelitian ini peneliti bermaksud menjelaskan seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai bidang SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

## J. Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di bidang SDM dan Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang berlokasi di Jl. Asia Afrika No. 63 Kota Bandung 40111 Telp. (022) 4230747 Propinsi Jawa Barat.

### 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu selama 6 bulan terhitung mulai pembuatan proposal hingga ujian akhir. Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang dikemukakan.

**Tabel 1.1**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

KEGIATAN	Bulan Ke-					
	1	2	3	4	5	6
1. Penyusunan proposal	■					
2. Studi pendahuluan						
3. Pengurusan perizinan dan penyempurnaan (validasi)		■				
4. Penyusunan instrument			■			
5. Pencarian data penyusunan & penggandaan			■			
6. Pengolahan data			■	■		
7. Laporan				■	■	
8. Ujian sidang						■

