

BAB I

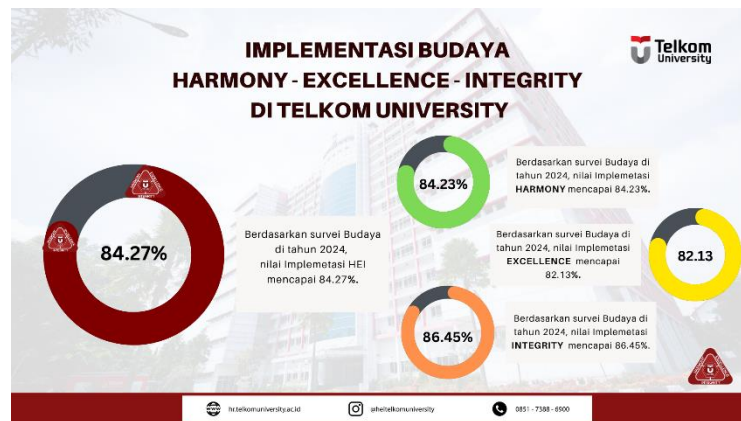
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Universitas Telkom merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi swasta terkemuka di Indonesia yang menerapkan budaya organisasi, yaitu *Harmony, Excellence, dan Integrity* (HEI) sebagai pedoman sikap dan perilaku seluruh civitas akademika. Budaya HEI dirumuskan pada tahun 2019 dan hingga tahun 2025 ini sudah melewati berbagai perubahan dan perkembangan dari tahun ke tahun. Fakultas Komunikasi dan Ilmu Sosial (FKS) sebagai salah satu fakultas di Universitas Telkom yang juga menjadi bagian dalam mengimplementasikan budaya HEI. Dalam mendukung implementasi budaya HEI di lingkungan FKS, terdapat PIC *Cultur Booster* FKS yang bertugas untuk menginformasikan segala hal tentang budaya HEI kepada seluruh karyawan yang ada di FKS. Upaya untuk menyampaikan informasi *ter-update* terkait dengan budaya HEI ini dapat dilakukan melalui pertemuan secara langsung seperti temu dekan, rapat prodi, rapat manajemen, dan atau melalui poster-poster. Salah satu bentuk implementasi budaya yang terlihat di lingkungan FKS adalah penggunaan identitas seperti seragam yang wajib dikenakan oleh seluruh staf maupun dosen. Peran dari PIC *Culture Booster* FKS disini adalah sebagai contoh teladan dalam mentaati penggunaan seragam sebagai bentuk identitas yang menunjukkan keseragaman di lingkungan FKS. PIC *Culture Booster* FKS menyampaikan budaya yang terlihat dan dirasakan di lingkungan FKS adalah secara sikap kerja seperti disiplin, karena disiplin sebagai sikap kerja nomor satu yang harus dimiliki oleh setiap staf maupun dosen. PIC *Culture Booster* FKS juga menyampaikan bahwa cerminan dari nilai HEI adalah, *Harmony* sebagai nilai yang mencerminkan sikap untuk menerima masukan dengan senang hati, *Excellence* sebagai nilai yang mencerminkan sikap berusaha semaksimal mungkin ketika sedang bekerja, lalu *Integrity* sebagai nilai yang mencerminkan sifat jujur.

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian dengan Kepala Bagian Perencanaan, Budaya, dan Performansi, Resha Akbar, diketahui bahwa implementasi budaya HEI di Universitas Telkom telah berada pada tahapan "*Living and Loving*". Berdasarkan (PU.001/ORH12/SDM-PBP/2024) *Living* artinya menjalankan kehidupan di dalam kampus sesuai dengan *Core Values* HEI secara konsisten dan

terus-menerus, serta melakukan penguatan nilai positif bagi seluruh pemangku kepentingan Universitas Telkom. *Loving* artinya menumbuhkan kemampuan secara individual, kelompok, dan organisasi untuk dapat menjalankan perubahan perilaku, membangun semangat, saling memberikan dukungan dalam interaksi setiap pegawai, sehingga terbentuk sistem dan iklim kerja yang kondusif untuk mendukung tujuan Universitas Telkom. Berikut peneliti tampilkan data yang ditemukan terkait survey implementasi budaya HEI.



Gambar 1.1 Survey Report - Organization Culture 2024

Sumber: Dokumentasi Bagian Perencanaan, Budaya, dan Performansi (2025)

Data dari hasil survei implementasi budaya tahun 2024 memperkuat gambaran mengenai tahap “*Living and Loving*” tersebut. Rata-rata implementasi budaya HEI mencapai 84,27%, dengan nilai Integrity memperoleh persentase tertinggi sebesar 84,45%, disusul oleh nilai *Harmony* memperoleh persentase sebesar 84,23%, dan nilai Excellence dengan persentase sebesar 82,13%. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum implementasi nilai HEI sudah berjalan cukup baik dan telah melekat dalam keseharian civitas akademika. Namun, capaian tersebut tetap menyisakan ruang untuk peningkatan dan penguatan, khususnya dalam menjaga konsistensi implementasi pada setiap level organisasi dan memperluas internalisasi nilai di seluruh unit kerja, dalam konteks penelitian ini adalah di ruang lingkup FKS.

Berdasarkan wawancara pra-penelitian dengan Kepala Bagian Perencanaan, Budaya dan Performansi, Resha Akbar, dijelaskan bahwa Universitas Telkom memiliki struktur organisasi dalam implementasi budaya di Universitas Telkom, yang sudah cukup matang dan mengadopsi model korporasi. Terdapat beberapa tingkatan dalam pengelolaan budaya, mulai dari *Culture Leader* yang dipegang oleh rektor,

Culture Champions yang terdiri dari para wakil rektor, *Culture Management Team* yang mencakup direktorat dan dekanat, hingga *Culture Agent* yang dikoordinasikan oleh Kepala Bagian Perencanaan Budaya dan Performansi. Di tingkat lebih operasional, terdapat *Culture Booster* yang dikoordinasikan oleh Kepala Urusan Perencanaan Budaya, tingkatan pengelolaan budaya tersebut disebut dengan Tim KIPAS (Komunitas Aktivasi dan Provokasi Budaya) yang beranggotakan sekitar 160 orang sebagai ujung tombak aktivasi budaya di lingkungan Universitas Telkom. Tim KIPAS Budaya di Universitas Telkom berperan langsung dalam menggerakkan dan mencontohkan nilai-nilai HEI secara menyeluruh dan sistematis.

Peran *Culture Leader* dan *Culture Champion* yaitu menjadi menjadi contoh atau panutan dalam mengimplementasikan nilai-nilai yang ada di Universitas Telkom dan memberikan arahan terkait perencanaan dan pengembangan institusi di masa mendatang, serta memiliki tanggung jawab dalam mengimplementasikan nilai-nilai di Universitas Telkom. *Culture Champion* juga memiliki tugas memberikan arahan kepada *Change Management Team* yang terdiri dari Direktur Sumber Daya Manusia sebagai koordinator dan seluruh Direktur serta Kepala Riset di lingkungan Universitas Telkom. *Culture Team Management* akan menginisiasi dan menyarankan mengenai pemberian penghargaan kepada karyawan/unit yang mengimplementasikan nilai-nilai di Universitas Telkom secara baik. Dalam mencapai budaya institusi yang baik, Tim Manajemen Budaya akan dibantu oleh *Culture Agent* yang terdiri dari Wakil Dekan Bidang Sumber Daya dari setiap fakultas dan kepala bagian dari setiap divisi terkait. *Culture Agent* bersama dengan *Culture Booster*, yaitu perwakilan dari para dosen dan staf dari semua fakultas, akan bekerja sama untuk mempromosikan program budaya institusi dan terlibat secara aktif dalam mencapai kesuksesan implementasi program budaya institusi di Universitas Telkom. Dalam ruang lingkup FKS, terdapat peran dari *Culture Champion* (Dekan FKS) hingga *Culture Booster* (Perwakilan dari staf dan dosen) yang menjadi *role model* dalam implementasi budaya HEI di lingkungan FKS.

Selain itu, sebagai bentuk nyata penguatan budaya, Universitas Telkom memiliki agenda tahunan budaya dikemas dalam COCA (*Calendar of Culture Action*), yang terdiri dari berbagai kegiatan untuk memperkuat budaya organisasi, termasuk Tel U Cup dan berbagai aktivitas olahraga, seni, serta keagamaan. Setiap akhir tahun, diadakan KERSA *Bootcamp* untuk mengevaluasi pelaksanaan program budaya, sekaligus sebagai momen pergantian tim KIPAS. Evaluasi budaya dilakukan melalui

survei yang bertujuan untuk mengidentifikasi aspek HEI yang perlu diperbaiki, bukan sekadar memperoleh hasil yang baik. Sejak 2021, evaluasi ini telah dijalankan secara rutin untuk mengukur efektivitas implementasi budaya, meskipun dampaknya tidak selalu langsung terlihat karena budaya adalah sesuatu yang berkembang secara bertahap dan membutuhkan komitmen berkelanjutan dari seluruh pegawai. Di ruang linkup FKS sendiri terdapat agenda budaya HEI *Faculty* FKS yang menjadi wadah dalam membangun rasa kebersamaan serta menanamkan nilai-nilai kebersamaan di lingkungan FKS agar dapat membangun budaya kerja yang baik.

Lebih lanjut, berdasarkan (PU.001/ORH12/SDM-PBP/2024) dikatakan bahwa dalam upaya membangun keunggulan kompetitif Universitas Telkom, perlu dibangun dan didukung melalui budaya organisasi. Sebagaimana pendapat Miler dalam Muhammad (2017) bahwa masa depan akan ditandai oleh persaingan global, dan setiap organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu melakukan *management* budaya organisasi dengan nilai-nilai yang mampu mengembangkan perilaku menuju kesuksesan kompetitif. Dengan demikian, Universitas Telkom harus mampu mengimplementasikan budaya organisasi dengan baik untuk mewujudkan capaian Universitas Telkom itu sendiri. Di antaranya adalah perolehan status sebagai Perguruan Tinggi Swasta (PTS) terbaik No. 1 di Indonesia versi Webometrics Ranking 2024, akreditasi Unggul dari BAN-PT, serta 5 Stars Overall QS Rating. Capaian ini menjadi bukti bahwa pengelolaan budaya organisasi yang kuat dan terstruktur mampu memberikan kontribusi dalam mendorong kualitas institusi secara keseluruhan.

Berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi (BAN-PT) No. 1055/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/XII/2021 tahun 2021, Universitas Telkom juga berhasil memperoleh akreditasi unggul, serta menjadi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) pertama di Indonesia yang berhasil memperoleh akreditasi unggul. Selain itu, Universitas Telkom juga berhasil memperoleh Bintang Lima (5 Stars) dari penilaian Quacquarelli Symonds (QS) pada tahun 2020. Hal tersebut berhasil membuat Universitas Telkom masuk ke dalam peringkat 10 besar perguruan tinggi unggulan di Indonesia. Adanya raihan dan penghargaan tersebut, membuktikan bahwa Universitas Telkom memiliki kinerja yang baik sebagai institusi pendidikan dan berkomitmen untuk mencapai tujuannya “*Contribute to The World*”, dengan menghasilkan lulusan berdaya saing global.



Gambar 1.2 Peringkat Telkom University Webometrics Ranking 2024

Sumber: Instagram @telkomuniversity
(diakses: 31 Oktober 2024)

Berdasarkan gambar di atas yang peneliti peroleh dari instagram @telkomuniversity, Universitas Telkom berhasil meraih peringkat sebagai Perguruan Tinggi Swasta Nomor 1 di Indonesia berdasarkan pemeringkatan Webometrics januari dan juli 2024. Mengutip dari website www.telkomuniversity.ac.id, dikatakan bahwa webometrics adalah suatu sistem pemeringkatan terhadap penilaian perguruan tinggi di seluruh dunia dengan berdasarkan kriteria indikator yang digunakan Webometrics yaitu *visibility*, *transparency* dan *excellence*. Dalam penilaiannya, Webometrics menggunakan tiga kriteria untuk menentukan peringkat universitas di seluruh dunia, yaitu *visibility* (visibilitas), *transparency* (transparansi), dan *excellence* (keunggulan). *Visibility* (Visibilitas) dapat dipahami sebagai ukuran yang berhubungan dengan dampak dari konten atau tautan yang ada di domain universitas yang dipublikasikan di situs resmi mereka. Sementara itu, *Transparency* (Transparansi) mengacu pada seberapa sering penelitian dari 310 peneliti teratas dirujuk di situs web. *Excellence* (Keunggulan) adalah evaluasi terhadap jumlah artikel yang termasuk dalam 10 persen teratas dengan sitasi tertinggi di tiap 27 disiplin ilmu berdasarkan data yang tersedia. Jika dikaitkan dengan *Core Values* HEI, maka aspek yang paling mendekati adalah dari kriteria *Excellence* yang dimana di dalam HEI ini juga salah satunya adalah *Excellence*, yang mencerminkan nilai untuk selalu memberikan yang terbaik. Jika dikaitkan dengan kategori tersebut, maka bisa dikatakan nilai *Excellence* ini dapat membantu mahasiswa ataupun dosen untuk mengerjakan sebuah artikel dengan

sebaik-baiknya sehingga bisa masuk ke dalam sitasi tertinggi. Sebagaimana yang disampaikan oleh salah satu dosen FKS, Rozaq. Ia mengatakan bahwa pertumbuhan tridharma di Universitas Telkom ini terbilang sudah baik, dilihat dari beberapa indikator capaian baik yang didukung oleh internal maupun eksternal. Ia juga menambahkan bahwa jika berbicara mengenai tridharma bisa dilihat dari riset dan skor sinta yang berada di level unggul, ia menyampaikan hal tersebut tidak lepas dari implementasi budaya HEI di lingkungan kampus. Selanjutnya, dikutip dari berita yang diunggah pada tanggal 10 November 2023 pada website www.telkomuniversity.ac.id, Rektor Universitas Telkom, Prof Dr. Adiwijaya, mengungkapkan bahwa railan yang didapatkan Universitas Telkom pada pemeringkatan webometrics merupakan bentuk komitmen Universitas Telkom pada peningkatan kualitas pendidikan melalui pengembangan akademis untuk terus berkontribusi pada bangsa.



Gambar 1.3 *QS Rating: 5 Stars Overall*

Sumber: Instagram @telkomuniversity
(diakses: 31 Oktober 2024)

Berdasarkan gambar di atas yang peneliti peroleh dari instagram @telkomuniversity, Universitas Telkom berhasil meraih Rating 5 secara keseluruhan dari berbagai kategori yang ada di QS rating. Berdasarkan blog www.qs.com, sistem pemeringkatan universitas QS Stars menggunakan kerangka kerja yang komprehensif dan mendalam untuk menilai dan membandingkan kinerja universitas berdasarkan berbagai kriteria penting. Sistem peringkat ini diakui secara global dan dirancang untuk memberikan informasi berharga mengenai berbagai aspek keunggulan dan

kekurangan, yang mendorong standar tertinggi dalam dunia pendidikan tinggi. Berdasarkan data yang sudah didapatkan melalui wawancara dan observasi pra-penelitian, peneliti melihat implementasi budaya HEI ini berdampak pada kategori *Teaching dan Academic Development*. *Teaching* yang menilai kualitas pengajaran, termasuk fasilitas, dukungan mahasiswa, dan sistem pembelajaran, sedangkan *Academic Development* menilai pengembangan staf akademik dan fasilitas pendukung. Sebagaimana yang disampaikan oleh dosen FKS, Rozaq. Ia menyampaikan bahwa indikator capaian Universitas Telkom salah satunya bisa dilihat dari sisi akademik dan juga pengajaran.

Pencapaian kinerja yang diraih Universitas Telkom tidak lepas dari nilai-nilai, atau budaya organisasi yang dianut. Kinerja perguruan tinggi baru akan meningkat jika memiliki budaya organisasi yang baik, sebagaimana yang disampaikan oleh Qolquitt, et al., (2009) dalam Muhammad (2017) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berdampak baik terhadap kinerja. Universitas Telkom juga memiliki tujuan untuk berkontribusi kepada dunia dengan menghasilkan lulusan berdaya saing global. Untuk mewujudkan tujuan tersebut Universitas Telkom harus mampu mengimplementasikan budaya organisasi dengan baik, sebagaimana pendapat Miler dalam Muhammad (2017) bahwa masa depan akan ditandai oleh persaingan global, dan setiap organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu melakukan *management* budaya organisasi dengan nilai-nilai yang mampu mengembangkan perilaku menuju kesuksesan kompetitif. Hal tersebut sejalan dengan pendapat murtiningsih, et al., (2017) bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk identitas perusahaan, mempengaruhi kinerja karyawan, dan mendorong kesuksesan jangka panjang. Poin penting dari pernyataan yang disampaikan oleh murtiningsih, et al., (2017) adalah budaya organisasi berperan penting dalam mendorong kesuksesan jangka panjang bagi organisasi. Dengan demikian, Universitas Telkom harus mampu mengimplementasikan budaya organisasi dengan baik untuk mewujudkan tujuan Universitas Telkom itu sendiri.

Dari beberapa pernyataan yang disampaikan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa, dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, membangun budaya organisasi yang kuat dan berkesinambungan sudah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan yang ingin tetap relevan dan berkembang. Di balik setiap perusahaan yang berhasil terdapat nilai-nilai inti yang menjadi pondasi utama dalam membentuk

budaya organisasi yang baik. Nilai-nilai tersebut adalah dasar yang menjadi identitas perusahaan, mengatur cara orang bekerja, bertinteraksi, dan pengambilan keputusan. Budaya yang didasarkan pada nilai-nilai ini membentuk dasar bagi semua tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi, dari tingkat yang paling atas hingga tingkat yang paling bawah.

Dengan demikian, Universitas Telkom harus mampu mengimplementasikan budaya organisasi dengan baik untuk mewujudkan tujuan Universitas Telkom itu sendiri. Dengan memahami nilai-nilai, norma, dan perilaku yang membentuk budaya organisasi, maka anggota organisasi dapat lebih efektif dalam membentuk dan memperkuat budaya yang mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan. Sesuai dengan pendapat Dewi & Putra (2022) yang mengatakan bahwa, pemahaman yang mendalam mengenai budaya organisasi juga melibatkan pengakuan jika budaya tersebut memiliki peran penting dalam kinerja organisasi secara keseluruhan. Sehingga, peneliti melihat urgensi bahwa sebuah organisasi perlu menumbuhkan budaya yang kuat serta mampu mengimplementasikannya ke dalam pekerjaan atau aktivitas sehari-hari sebagai langkah bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Sakti, 2019) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Tenaga Penunjang Akademik di Telkom University". Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja tenaga penunjang akademik di Telkom University. Latar belakang dari penelitian ini adalah meskipun budaya organisasi di Telkom University terbilang tinggi, namun disiplin kerja tenaga penunjang akademik masih dinilai rendah. Hal ini disebabkan oleh adanya berbagai kelonggaran dan minimnya evaluasi yang diterapkan, sehingga karyawan lebih leluasa untuk tidak sepenuhnya menaati nilai-nilai yang telah ditetapkan dalam budaya organisasi di Telkom University.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang diberikan kepada 192 responden dari total populasi 366 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Telkom University termasuk ke dalam kategori baik, sedangkan disiplin kerja tenaga penunjang akademik berada dalam kategori sangat baik. Analisis statistik menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian tersebut hanya terbatas penelitian hanya berfokus pada satu variabel independen, yaitu budaya organisasi, sehingga faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja tidak dianalisis. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan penelitian adalah objek penelitian di penelitian sebelumnya membahas mengenai Budaya PRIME, yang merupakan nilai budaya sebelum budaya HEI. Sedangkan, peneliti akan melakukan penelitian mengenai Budaya HEI yang merupakan nilai budaya baru setelah Budaya PRIME, dan peneliti akan melakukan penelitian mengenai implementasi budaya organisasi HEI khususnya di Fakultas Komunikasi dan Ilmu Sosial (FKS) Universitas Telkom dengan pendekatan kualitatif. *Research gap* ini menjadi dasar penting perlunya dilakukan penelitian secara lebih mendalam terhadap implementasi budaya HEI melalui pendekatan budaya struktural dan kepemimpinan.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Rey, 2023) dengan judul “Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pegawai CV Rumah Mesin”. Penelitian tersebut membahas peran budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan di CV Rumah Mesin. Penelitian dilakukan melalui metode deskriptif kualitatif, dengan temuan penelitian mengatakan bahwa elemen-elemen dalam budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan komitmen pegawai organisasi, terutama dari segi loyalitas dan peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas mereka sebagai anggota organisasi.

Penelitian tersebut memiliki keterbatasan dari topik penelitian yang hanya fokus membahas mengenai elemen budaya organisasi yang dapat membantu karyawan CV Rumah Mesin untuk senantiasa berkomitmen. Hal ini tentu berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yaitu secara spesifik membahas struktur formal penggerak budaya seperti KIPAS Budaya, dan bagaimana struktur ini mendorong keberhasilan implementasi budaya di institusi pendidikan tinggi. Penelitian tentang budaya organisasi selama ini cenderung berfokus pada aspek nilai atau simbol budaya tanpa menyoroti peran sistematis dan strategis dari struktur penggerak budaya di dalam organisasi.

Urgensi penelitian ini diperkuat dengan adanya kompleksitas struktur budaya di Universitas Telkom yang membagi peran budaya dalam lima tingkatan: *Culture Leader*, *Culture Champion*, *Culture Management Team*, *Culture Agent*, dan *Culture Booster*, yang secara kolektif membentuk Tim KIPAS Budaya. Keberadaan sistem budaya yang bertingkat dan terstruktur ini belum banyak dibahas dalam penelitian

sebelumnya. Dengan meneliti bagaimana aktor-aktor dalam struktur ini menjalankan perannya dalam menanamkan dan menjadi contoh mengimplementasikan budaya HEI, yang akan peneliti fokuskan pada implementasi budaya HEI di Fakultas Komunikasi dan Ilmu Sosial (FKS) Universitas Telkom. Sehingga, membawa peneliti untuk menganalisis lebih mendalam mengenai implementasi Budaya Organisasi HEI di Universitas Telkom dan peneliti mengangkat judul penelitian “Implementasi Budaya Organisasi HEI (*Harmony, Excellence, Integrity*) di Fakultas Komunikasi dan Ilmu Sosial Universitas Telkom”.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis lebih mendalam mengenai implementasi Budaya Organisasi HEI di Fakultas Komunikasi dan Ilmu Sosial Universitas Telkom guna membangun budaya kolaboratif dan partisipatif serta tumbuh mengakar kuat dari level *top-down*.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Melihat tujuan penelitian di atas, maka pertanyaan penelitian yang akan diteliti adalah bagaimana implementasi budaya organisasi HEI (*Harmony, Excellence, Integrity*) di Fakultas Komunikasi dan Ilmu Sosial Universitas Telkom?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mampu memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan tambahan literatur untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kajian budaya organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan referensi sebagai landasan untuk dapat mengimplementasikan budaya organisasi guna meningkatkan kualitas dan mewujudkan tujuan organisasi, khususnya di instansi perguruan tinggi.

1.5 Waktu dan Periode Penelitian

Tabel 1.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2024			2025						
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1	Pra Penelitian										
2	Penentuan Judul dan Topik Penelitian										
3	Penyusunan Bab 1-3										
4	Desk Evaluation										
5	Pengumpulan Data										
6	Pengolahan dan Analisis Data										
7	Sidang Skripsi										

Sumber: Olahan Peneliti (2025)