

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini mengacu pada era globalisasi yang menuntut persaingan dari setiap aspek organisasi umumnya dan organisasi pendidikan khususnya yaitu sekolah. Persaingan global telah meningkatkan standar kinerja dalam berbagai aspek pendidikan. Meliputi kualitas, budaya kerja, dan implementasi terhadap lingkungan sekitar. Keberadaan tenaga ahli berkompeten sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan karena dapat meningkatkan kualitas sekolah. Selain itu ada beberapa alasan utama lainnya yang melandasi pentingnya penelitian ini dilakukan, sebagai berikut:

Pertama, mengacu pada kekuatan hukum undang-undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) UU RI NO.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dengan menimbang pada butir c, yang menyatakan bahwa:

Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan.

Sekolah merupakan lembaga yang menjadi wadah untuk mendidik dan membangun manusia agar berkualitas. Sebagai organisasi sosial yang memiliki sistem terbuka, Sekolah juga senantiasa dituntut untuk dapat menyesuaikan diri terhadap setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Transformasi sumber daya manusia dan sumber material lainnya harus dapat diarahkan dan

dikembangkan secara optimal sehingga untuk itu dibutuhkan manajemen yang baik di dalamnya.

Pelaksanaan operasional sekolah tersebut mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal ditujukan mewujudkan kehidupan bangsa yang berdaulat, berkeadilan, sejahtera, maju, mandiri, dan kukuh kekuatan moral dan etikanya. Membangun kesejahteraan rakyat dan ketahanan budaya merupakan agenda pembangunan yang penting dan strategis. Hal tersebut merupakan indikator bahwa keberadaan transformasional dalam pendidikan sangat dibutuhkan sekali karena berperan besar dalam andil peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Kedua, perubahan kebijakan-kebijakan dari pusat mengenai sistem pendidikan ataupun semua unsur yang terlibat di dalamnya dapat mempengaruhi suatu sekolah dalam menyikapi kebijakan-kebijakan dari pusat tersebut, seperti halnya tentang perubahan sitem mengajar dari kurikulum 1994 yang telah berubah menjadi kurikiulum KBK dan kemudian menjadi KTSP, sehingga tidak menutup kemungkinan untuk berubah lagi di masa mendatang. Maka dari itu sekolah harus dapat meningkatkan kompetensi yang lebih baik dan dapat menghadapi semua perubahan-perubahan yang terjadi guna mencapai kesempurnaan dalam mensukseskan pendidikan nasional.

Peranan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu sekolah, karena kepala sekolah dituntut untuk dapat berkembang maju terus menerus dalam menggali potensi-potensi yang dimiliki. Kemudia harus dapat membentuk budaya kerja yang berkompetensi guna mencapai target yang sudah

ditentukan. Oleh sebab itu yang menjadi sasaran penelitian ini adalah kepala sekolah agar dapat membentuk budaya kerja para bawahannya sehingga termotivasi dan memberikan hasil kerja yang berkualitas. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, kepala sekolah harus memiliki strategi dalam menggali dan memberdayakan sumber daya yang tersedia. Sehingga pendekatan yang digunakan dalam strategi tersebut di arahkan pada kesiapan menghadapi persaingan dan perubahan yang terjadi di lingkungan sekolah baik eksternal maupun internal. Dan untuk mengoptimalkan potensi tersebut dibutuhkan kemampuan dalam mentransformasikan sumber daya ke dalam visi yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Maka untuk itu, kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk memotivasi, menumbuhkan optimisme dan antusiasme *stakeholders* khususnya para guru dalam memberdayakan potensi yang dimiliki sekolah. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Nurkolis (2003:153) menemukan definisi kepemimpinan secara luas dalam literturnya yaitu bahwa “Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok, dan budayanya.”

Ketiga, terdapat perbedaan-perbedaan budaya dalam suatu sekolah sehingga menjadi tuntutan tersendiri bagi para pemimpin sekolah dalam menyesuaikan kebijakan-kebijakan dari pusat untuk di implementasi di sekolah tersebut. Kepala sekolah seringkali menemukan kesulitan dalam menyeimbangkan antara budaya kerja baru dengan budaya tradisi dulu yang dianggap sudah

melekat/membudaya dan sangat penting dalam melatarbelakangi identitas sekolah tersebut. Namun di satu sisi sekolah harus dapat membangun suatu kinerja yang berkualitas dan dapat bersaing dengan lingkungan sekitar, sehingga dapat memecahkan suatu masalah dan perubahan-perubahan yang terjadi di internal maupun eksternal.

Peranan nilai-nilai yang membentuk budaya kerja dapat dirasakan dan terlihat dari hasil kualitas suatu sekolah itu sendiri. Bisa kita lihat bahwa peningkatan mutu standar nilai kelulusan dari pusat menjadi masalah yang urgen dalam dunia pendidikan di masa kini, yang pada akhirnya memaksa para kepala sekolah untuk dapat menciptakan suatu budaya kerja yang berkualitas guna mencapai target yang diharapkan dan dapat menjawab semua tantangan yang terjadi disekitar.

Pemerintah daerah setempat ikut peran dalam mewujudkan kesuksesan pendidikan nasional dengan cara melakukan operasi penertiban terhadap tenaga kerja/pegawai sipil yang bermasalah dalam masa tugas untuk melaksanakan kewajibannya dengan professional. Menurut surat kabar lokal bahwa pegawai negeri sipil khususnya guru di kota Tasikmalaya kerap terjaring operasi petugas karena bolos pada jam kerja dengan alasan yang tidak jelas. Kemudian sering ditemukan para pegawai negeri sipil khususnya guru yang mengaku datang terlambat ke lokasi kerja dengan berbagai alasan (Radar, 12 Maret 2011).

Maka dari itu peran pemimpin khususnya kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mengatur dan membentuk suatu budaya kerja yang dapat membawa para bawahannya disiplin terhadap kerja. Karena budaya kerja yang

terdapat di sekolah tersebut akan mempengaruhi perilaku anggotanya dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Unsur-unsur budaya yang melekat pada sekolah seperti nilai, persepsi, dan kepercayaan dimanifestasikan ke dalam perilaku orang-orang yang terlibat di dalamnya dalam bentuk konseptual maupun simbolis sehingga hal inilah yang mendasari terbentuknya budaya kerja yang ada di sekolah tersebut, dengan harapan akan melahirkan suatu kualitas yang diharapkan.

Hal tersebut perlu dikelola dengan benar sehingga dapat meningkatkan kualitas sekolah. Selain itu faktor dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat diperlukan sebagai salah satu komponen yang bertanggungjawab dalam membentuk budaya kerja di suatu sekolah.

Dengan didasari oleh beberapa alasan pada latar belakang diatas untuk dapat dikembangkan penelitian mengenai kepemimpinan khususnya kepala sekolah di Kota Tasikmalaya dalam upaya membentuk budaya kerja yang dapat membawa sekolah dan seluruh aspek didalamnya menjadi lebih berkualitas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengkaji tentang kepemimpinan dalam mengembangkan kebijakan-kebijakan sekolahnya yang diterapkan di sekolah-sekolah SMA Negeri. Adapun pengambilan setting penelitian diadakan di Kota Tasikmalaya karena dari hasil survey bahwa sekolah-sekolah SMA di Kota Tasikmalaya sering melakukan study perbandingan terhadap sekolah-sekolah di Kota Bandung dengan tujuan agar dapat mengejar target kualitas sekolah yang sama sesuai dengan prestasi sekolah-sekolah unggulan di Kota Bandung.

Dengan demikian penulis tertarik untuk menggali informasi tentang peran kepala sekolah khususnya di tingkat SMA di Kota Tasikmalaya dalam upaya membawa sekolahnya dalam menjadi lebih berkompeten dan dapat menoreh prestasi demi mensukseskan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan dari pemikiran tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Pembentukan Nilai-Nilai Budaya Kerja Guru Di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya.

B. Rumusan Masalah

Ruang lingkup permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Pembentukan Nilai-Nilai Budaya Kerja Guru Di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya. Dengan demikian rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana gambaran pembentukan nilai-nilai budaya kerja guru di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Transformasional kepala sekolah terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja guru di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja guru di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya.

2. Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan khusus dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mendapatkan gambaran tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya.
- b. Untuk memperoleh gambaran tentang pembentukan nilai-nilai budaya kerja guru di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja guru di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis (perkembangan ilmu pengetahuan) dan operasional.

1. Segi Teoretis

Secara teoretis diharapkan hasil penelitian dan pengalaman yang di dapat akan memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam konteks kepemimpinan yang dapat diterapkan pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan pembentukan nilai-nilai budaya kerja.

2. Segi Operasional

a. Bagi pihak lembaga

Manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini salah satunya ialah dapat memberikan masukan yang berarti bagi kepala sekolah di lapangan mengenai kepemimpinan transformasional dalam menggerakkan potensi personil sekolah. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang berpengaruh terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja guru.

b. Bagi peneliti

Tujuan yang paling sempurna dalam penelitian ini diantaranya ialah peneliti dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya dalam upaya memahami kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja dalam

kondisi faktual. Dengan demikian penulis merasa puas dan bersyukur dapat berhasil dan sukses dalam melaksanakan penelitian tersebut.

E. Anggapan Dasar

Seperti yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1992:93) bahwa anggapan dasar merupakan suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Oleh karena itu, anggapan dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut Tichy dan Ulrich bahwa selain membuat penyesuaian kecil pada misi, struktur dan manajemen SDM, pemimpin transformasional juga mendorong perubahan besar-besaran pada sistem politik dan budaya organisasi (Uyung Sulaksana, 2004:178).
2. Pemimpin mempunyai tugas membina dan menggerakkan anggota, sehingga kedudukannya sangat strategis dalam pelaksanaan budaya kerja.
3. Nilai-nilai yang telah ditetapkan bersama sebagai suatu budaya dengan komitmen yang tinggi akan menciptakan budaya kerja yang kuat.
4. Budaya kerja merupakan kekuatan yang dimiliki organisasi untuk mengendalikan aktivitas guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan.
5. Masuknya nilai-nilai budaya dalam manajemen membantu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas cara kerja dan kualitas produknya.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang harus juga dibuktikan tingkat kebenarannya dengan bukti-bukti. Dengan kata lain pernyataan hipotesis belum tentu benar dan harus dibuktikan secara empirik melalui penelitian sehingga benar-benar terbukti dan dapat berlaku benar-benar. Sesuai dengan pemikiran Sudjana (1988:133) dalam usaha untuk memperoleh kesimpulan, biasanya didahului oleh pengandaian atau asumsi mengenai suatu populasi yang bersangkutan. Pengandaian ini, yang mungkin betul ataupun mungkin tidak betul, disebut hipotesis statistis atau disingkat hipotesis. Hal ini diperkuat oleh Suharsimi Arikunto (2003:57) yang menyatakan bahwa :

“Hipotesis merupakan gabungan dari “hipo” artinya “di bawah” dan “tesis” artinya “kebenaran”. Secara keseluruhan “hipotesis” berarti “dibawah kebenaran”, kebenaran yang masih berada di bawah (belum tentu benar) dan baru dapat diangkat menjadi suatu kebenaran jika memang telah disertai dengan bukti-bukti.”

Dalam pengujian hipotesis ada istilah hipotesis diterima yang maknanya bahwa penelitian yang berdasarkan sampel, dalam batas-batas tertentu menunjukan kesesuaian dengan hipotesis yang telah diduga. Begitu juga sebaliknya jika hipotesis ditolak berarti penelitian yang didapat tidak menunjukan kesesuaian dengan hipotesis yang dibuat dan artinya masih terdapat perbedaan yang berarti.

Adapun perumusan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti, yakni:

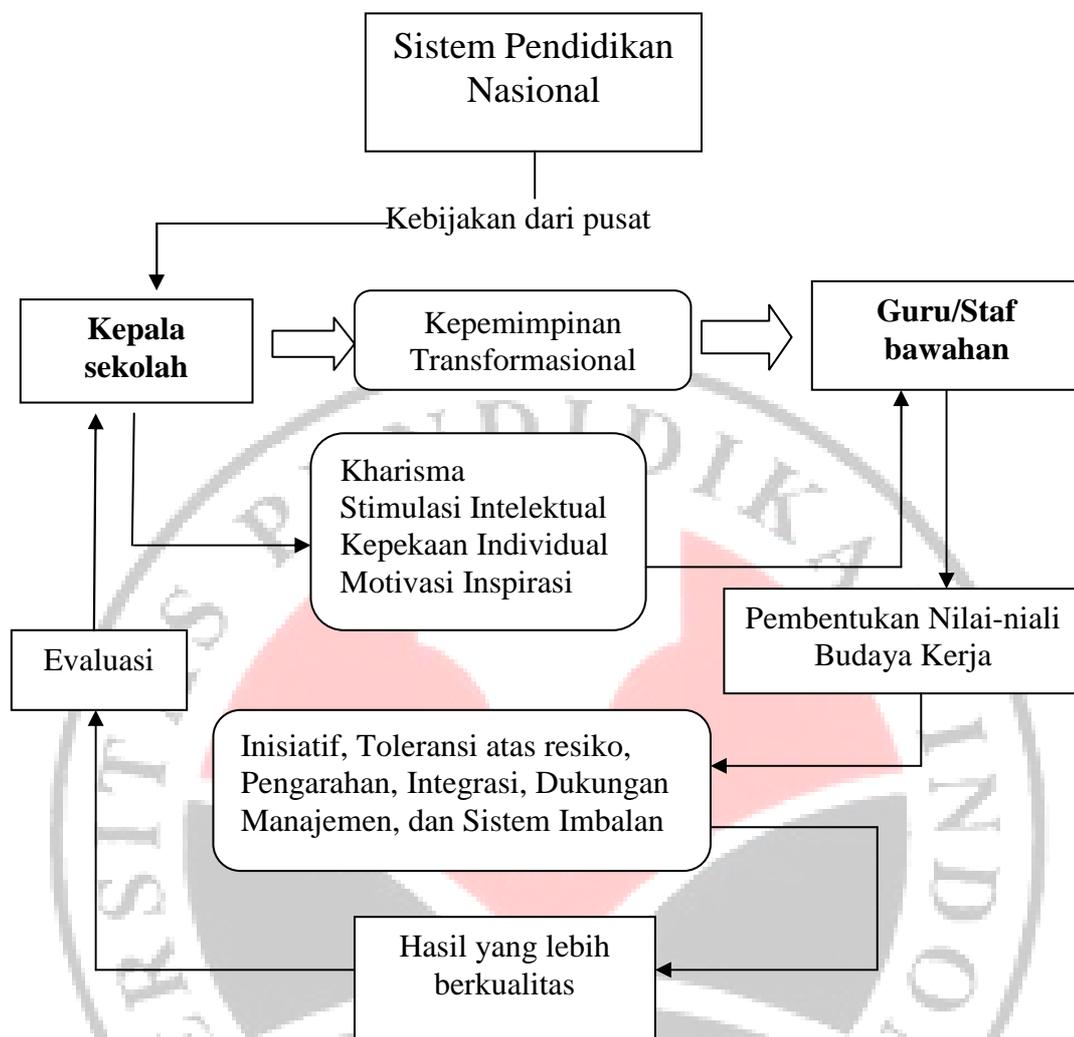
1. Hubungan fungsional antara kemampuan kepala sekolah dengan pembentukan budaya kerja guru mempunyai arah yang positif.

2. Terdapat pengaruh yang berarti (*significant*) antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja guru di SMA Negeri Kota Tasikmalaya
3. Terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja guru di SMA Negeri Kota Tasikmalaya.

G. Paradigma penelitian

Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan (Sugiyono, 2008:66).

Untuk memudahkan dalam memahami proses alur berpikir dalam penelitian antara variabel X dan Y, maka di bawah ini digambarkan kerangka berpikir yaitu:



Gambar 1.1
Skema Paradigma Penelitian

Kebijakan dari pusat yang selalu berubah-ubah akan memberikan suatu tantangan bagi para kepala sekolah untuk membangun sekolahnya agar dapat bekerja sebaik mungkin dalam menyesuaikan sekolah tersebut terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Maka dari itu kepala sekolah harus membentuk manajemen dalam usaha pencapaian targetnya tersebut. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu manajemen yang tepat dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di sekitar. Sesuai dengan pendapat Sudarwan Danim (2006:223) bahwa:

Pimpinan organisasi sekolah dengan kepemimpinan transformasional adalah mereka yang memotivasi pengikut untuk secara lebih dari yang ada sekarang mewujudkan minat pribadinya secara segera (*transcend their own self interest*) guna bersama-sama menerjemahkan misi dan visi organisasinya.

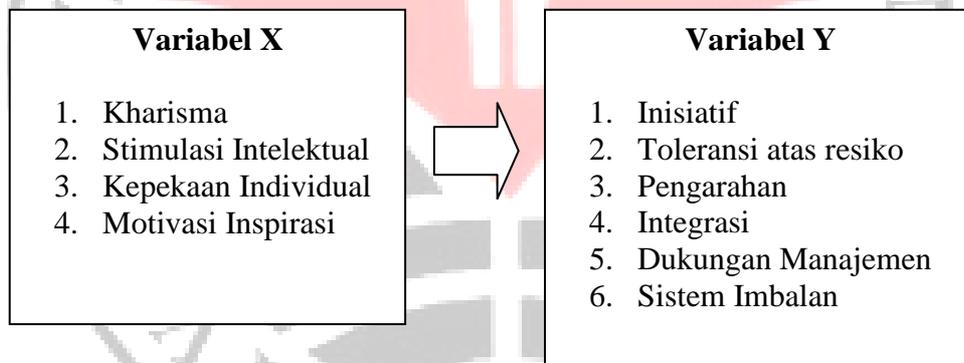
Hal ini juga sejalan dengan yang dijelaskan Aan Komariah dan Cepi Triatna (2006:78) bahwa:

Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pimpinan transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

Dengan demikian kepala sekolah akan memberikan pengaruh dan motivasi-motivasi untuk membangun para bawahannya dengan indikator-indikator seperti kharisma, stimulasi intelektual, kepekaan individual, dan motivasi Inspirasi kepada para guru sehingga dapat membentuk budaya kerja dengan nilai-nilai budaya kerja yang ditanamkan yaitu inisiatif, toleransi atas resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, dan sistem imbalan sehingga

nantinya akan memupuk dan membangun budaya kerja yang berkompetensi terhadap guru dengan hasil kerja yang berkualitas guna mensukseskan pendidikan nasional.

Untuk lebih jelasnya bagian-bagian yang diteliti dapat dilihat pada skema hubungan korelasi dan fungsional antar variabel dibawah ini. Dalam hal ini penelitian yang dilakukan dengan menganalisis hubungan yang terdapat antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri Kota Tasikmalaya. Sesuai dengan gambar 1.1, kedua variabel tersebut akan menjadi objek penelitian. Untuk memudahkan penelitian, gambar 1.1 dimodifikasi menjadi gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2
Model Kerangka Konseptual

Keterangan:

Variabel X : Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Variabel Y : Pembentukan Nilai-Nilai Budaya Kerja

➡ : Pengaruh yang ditimbulkan variabel X terhadap variabel Y

H. Metode Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien, Surakhmad (1998 : 131) mengemukakan bahwa :

“Metode merupakan cara utama yang di pergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa dengan mempergunakan tehnik serta alat alat tertentu. Cara utama itu di gunakan setelah penyelidik mempertimbangkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.”

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah metode *deskriptif* dengan menggunakan analisis kasus yang melihat hubungan dua variabel dalam satu kajian. Karena jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*, yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi kecil yaitu satu tipe kelompok sekolah, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan antar variabel.

Metode *assosiatif* digunakan untuk menganalisis hipotesis secara regresi dan korelasi, karena penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan, dan menafsirkan seberapa besar pengaruh atau mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Ditegaskan Surakhmad (2004: 140), “metode deskriptif adalah metode yang memusatkan diri pada masalah-masalah yang ada pada masa sekarang pada masalah aktual”. Penelitian deskriptif pada dasarnya menyelidiki variabel secara lepas seringkali hanya satu, tanpa dihubungkan dengan variable lain akan tetapi sering pula variabel kategori tertentu tetapi tidak pernah dengan

variabel kontinum untuk melihat secara deskriptif variabel yang diselidiki tersebut khususnya dalam kategori yang telah ditentukan.

Bentuk studi yang dikembangkan dan teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah (1) studi kepustakaan, (2) studi lapangan yang dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner, wawancara, dan observasi langsung.

Instrumen utama yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada kepala sekolah dan wawancara kepada kepala kuesioner dibuat ke dalam skala Likert menurut aspek-aspek variabel yang diteliti dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan pembentukan nilai-nilai budaya kerja.

I. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan kepentingan penelitian, penulis mengambil lokasi penelitian di sekolah-sekolah SMA Negeri di Kota Tasikmalaya.

2. Populasi Penelitian

Sugiyono (2006 : 90) mengemukakan bahwa: Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang merupakan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri Kota Tasikmalaya.

3. Sampel Penelitian

Setelah menetapkan populasi, selanjutnya Peneliti menentukan sampel. Sampel menurut Sugiono (2006:91) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian sesuai dengan teknik pengambilan sampel yang dibutuhkan bersifat representatif (mewakili).

Selanjutnya untuk menentukan jumlah/ ukuran sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Taro Yemane, dalam Akdon dan Sahlan (2005 : 107). Adapun rumus Yemane adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Populasi pengambilan sampel dari setiap bagian/ sekolah harus sebanding dengan banyaknya populasi pada tiap bagian tadi. Untuk menentukan jumlah sampel dari masing-masing bagian digunakan rumus *Stratified Random Sampling* (Akdon dan Hadi, 2005: 108).

J. Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini dibagi ke dalam lima bab dengan pokok bahasan tertentu pada masing-masing sub bab. Pada bab pertama adalah pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka berfikir penelitian, asumsi penelitian, hipotesis penelitian, pendekatan penelitian, dan sistematika penulisan.

Kemudian pada bab kedua membahas landasan teori mengenai konsep yang relevan dengan permasalahan sebagai acuan dalam pemecahan masalah-masalah penelitian. Bab ketiga adalah prosedur penelitian yang terdiri dari metode penelitian, penentuan metode penelitian, populasi dan teknik sampling, operasionalisasi variabel, penentuan instrumen penelitian, pengumpulan data dan rancangan prosedur penelitian, teknik pengolahan dan analisis data penelitian. Bab keempat adalah temuan dan pembahasan hasil penelitian yang merupakan deskripsi dari temuan yang didapatkan dari penelitian di lapangan dan membahas hasilnya sesuai dengan konsep yang ada. Sedangkan pada bab kelima adalah bab penutup yang terdiri dari kesimpulan, dan rekomendasi.