

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan yang maju dan berkualitas merupakan salah satu komponen penting dalam membangun bangsa yang maju dan unggul. Keberhasilan proses pendidikan mencerminkan kemajuan bangsa tersebut di mata dunia. Sumber daya manusia yang baik akan membawa bangsa tersebut menuju perbaikan kehidupan masyarakat yang lebih baik. Mengingat begitu pentingnya pendidikan, ada beberapa aspek yang menentukan keberhasilan proses pendidikan, salah satu aspek tersebut adalah guru. Guru adalah seorang pemimpin yang harus mengatur, mengawasi dan mengelola seluruh kegiatan proses pembelajaran di sekolah yang menjadi lingkup tanggung jawabnya.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan karena tugas utama guru adalah mengajar dan guru merupakan orang yang berhubungan langsung dengan peserta didik. Kualitas guru sangat menentukan kualitas pengajarannya dan juga kualitas lulusan peserta didiknya. Menurut UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 pasal 39 disebutkan bahwa,

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1, dijelaskan bahwa,

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan. Melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam menghadapi tuntutan situasi perkembangan zaman dan pembangunan nasional, sistem pendidikan nasional harus dapat dilaksanakan secara tepat guna dan hasil guna dalam berbagai aspek

dimensi, jenjang, dan tingkat pendidikan. Keadaan semacam itu pada gilirannya akan menuntut para pelaksana dalam bidang pendidikan diberbagai jenjang untuk mampu menjawab tuntutan tersebut melalui fungsi-fungsinya sebagai guru.

Pelaksanaan kinerja guru khususnya dalam proses belajar mengajar di kelas merupakan tugas pokok guru yang harus dilaksanakan secara efektif. Guru melakukan proses belajar secara efektif akan turut mempengaruhi kualitas belajar mengajar dan hasil belajar siswa. Hal ini dapat dimaklumi karena efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian semua tujuan yang telah ditetapkan diawal perencanaan. Engkoswara (1987, hlm.87) mengungkapkan bahwa: “Keberhasilan manajemen pendidikan adalah produktivitas pendidikan yang dapat diteliti pada prestasi atau efektivitas dan pada efisiensi.” Artinya, produktivitas pendidikan dapat dilihat dari prestasi, efektivitas dan efisiensi kerja yang dilaksanakan oleh tenaga kependidikan.

Efektivitas kerja memiliki makna bahwa dalam mencapai tujuan suatu organisasi perlu memanfaatkan segala sumber daya yang ada secara tepat dan memperoleh manfaat atau hasil dari penggunaan sumber daya yang tepat tersebut. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan yang tidak diiringi dengan manfaat berarti keberhasilan tersebut tidak efektif. Juga jika keberhasilan yang diperoleh tidak sepadan dengan fasilitas yang dipakai maka hal ini berarti pemborosan.

Demikian juga halnya dengan efektivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya, pelaksanaan tugas guru dikatakan efektif apabila terdapat kemampuan dalam proses belajar mengajar yang dilakukan, sehingga terjadi keseimbangan yang dinamis antara kualitas dan kuantitas pembelajaran dengan memanfaatkan sumber dana dan daya yang tersedia. Sebaliknya kinerja guru dikatakan tidak efektif apabila dalam proses pembelajaran tidak terdapat keseimbangan antara kualitas dan kuantitas pembelajaran dengan sumber daya dan dana yang dipergunakan atau dengan kata lain suatu proses pembelajaran dikatakan efektif apabila : (1) terjadi perubahan perilaku kognitif pada diri siswa, (2) terdapat

keseimbangan antara kualitas dan kuantitas bahan pembelajaran, dan (3) proses pembelajaran dapat berlangsung dengan memanfaatkan sumber dana yang tersedia secara efektif. Sebaliknya proses pembelajaran dikatakan tidak efektif apabila tidak dapat memenuhi kriteria-kriteria yang disebutkan di atas.

Organisasi yang terbentuk baik sengaja maupun tidak sengaja, baik formal maupun non formal pasti memiliki seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin secara struktural maupun non struktural. Pemimpin tersebut berperan sebagai ujung tombak organisasi yang akan menentukan kemana arah organisasi akan pergi. Disaat pembentukan organisasi, dibuat juga kesepakatan-kesepakatan yang akan digunakan sebagai aturan yang mengatur batasan kewenangan dan kewajiban dari pemimpin maupun anggota organisasi lainnya.

Di dalam organisasi pendidikan, setiap satuan pendidikan atau sekolah dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah. Kepala sekolah bertugas untuk mencapai mutu pendidikan di sekolah yang dia ampu. Dalam mencapai tujuan sekolah tersebut kepala sekolah harus mampu mempengaruhi guru, staf, dan peserta didik untuk memiliki keinginan untuk bersama-sama mencapai tujuan sekolah. Disinilah kepala sekolah menggunakan sumber-sumber kekuasaan yang dimilikinya sebagai alat untuk mencapai tujuan sekolah. Sumber kekuasaan yang dimiliki kepala sekolah dapat lenyap di mata bawahan ketika sumber tersebut tidak digunakan dan dipelihara oleh Kepala Sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus dapat menggunakan sumber-sumber kekuasaan yang dimilikinya dengan baik, agar menjadi kekuatan dalam menjalankan kepemimpinannya.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang dituangkan dalam visi dan misi organisasi. Organisasi memiliki misi untuk mencapai tujuan bersama, maka dibutuhkanlah sarana/alat, teknik dan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan tersebut tidak mungkin tercapai bila hanya dilakukan oleh pemimpin organisasi saja, namun harus berupaya dicapai oleh seluruh anggota organisasi. Pemimpin organisasi

berperan untuk mempengaruhi dan menggerakkan anggota organisasinya agar mau menjalankan misi untuk mencapai visi yang telah dibuat. Dalam mempengaruhi anggotanya tersebut seorang pemimpin memiliki suatu alat yang disebut kekuasaan untuk dapat menggerakkan anggotanya mencapai tujuan organisasi yang dicita-citakan. Seperti yang dijelaskan oleh Robbins (dalam Wahjono, 2000, hlm.215), “Pada umumnya pemimpin menggunakan kekuasaan sebagai alat untuk mencapai tujuan kelompok. Pemimpin mencapai sasaran dan kekuasaan merupakan sarana untuk memudahkan pencapaian sasaran itu.”

Kekuasaan sangat abstrak dan tidak terlihat, tetapi sangat terasa dan sering kali disalahgunakan oleh pemilik kekuasaan tersebut. Seperti definisi kekuasaan menurut Stephan P. Robbins (2008, hlm. 130) yang mengatakan bahwa, “Kekuasaan (*power*) mengacu pada kemampuan yang dimiliki A untuk mempengaruhi perilaku B sehingga bertindak sesuai dengan keinginan A.” Dapat kita analisis dari pernyataan tersebut bahwa semakin besar ketergantungan B pada A maka semakin besar pula kekuasaan A pada B dalam hubungan itu. Seseorang dapat memiliki kemampuan atau kapasitas untuk mempengaruhi orang lain disebabkan karena orang tersebut memiliki hal yang disebut sumber kekuasaan. Sumber kekuasaan tersebut bermacam-macam seperti kekuasaan paksaan, kekuasaan penghargaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan referen, kekuasaan keahlian, kekuasaan informasi, dan kekuasaan hubungan. Dari ketujuh sumber tersebut seorang pemimpin mungkin saja memiliki lebih dari satu sumber kekuasaan dalam kepemimpinannya.

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya berjudul “Faktor-faktor Penggunaan Kekuasaan Kepala Sekolah terhadap Prestasi kerja guru SMK Yapenkop Pare di Kabupaten Kediri” (Sumarji, 2011) menghasilkan kesimpulan,

Setelah melakukan analisis koefisien determinasi maka penggunaan kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan penghargaan dan kekuasaan reperensi yang dilakukan kepala sekolah SMK Yapenkop Pare Kabupaten Kediri mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Prestasi kerja guru sangat berkaitan dengan efektivitas kerja guru, ketika guru dapat melaksanakan semua tugas akademik dan lembaganya dengan baik maka akan timbul prestasi kerja yang baik pula dari guru tersebut. Sejalan dengan penelitian selanjutnya yang berjudul “Pengaruh Penggunaan Kekuasaan terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar” (Yunairifi, Dwi:2011) menghasilkan kesimpulan,

Penggunaan kekuasaan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Selanjutnya secara sendiri-sendiri penggunaan kekuasaan paksaan, berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Penggunaan kekuasaan hubungan ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Penggunaan kekuasaan penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Penggunaan kekuasaan legitimasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Penggunaan kekuasaan referensi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Penggunaan kekuasaan informasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Penggunaan kekuasaan keahlian berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Disamping tersebut diatas juga terbukti bahwa, kekuasaan referensi sebagai variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja guru.

Kedua penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Podsakoff dan Schresheim di tahun 1985, hasil penelitian menyarankan, pemimpin yang efektif sebaiknya menggunakan berbagai jenis kekuasaan yang sesuai dengan kesiapan bawahan, sehingga pengaruh yang dilakukan lebih efektif.

Data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) 2010 menunjukkan, standar kualifikasi lebih dari 54 persen guru di Indonesia perlu ditingkatkan. Ketua Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) Retno Listiyarti memaparkan bahwa, "Guru harus dibenahi. Kualitas guru di Indonesia peringkat 12 berdasarkan World Bank. Uji kompetensi guru juga tunjukkan mutu guru rendah,". Selain itu mutu lulusan di Indonesia masih tergolong rendah di tiap level dan unit pendidikan. Keadaan di lapangan menunjukkan bahwa guru memiliki tingkat efektivitas kerja yang rendah, hal ini terlihat dari banyaknya guru

yang tidak disiplin, tidak tepat waktu dalam mengumpulkan tugas yang diberikan, tidak mempersiapkan bahan untuk mengajar, jarang masuk kelas ketika ada jadwal mengajar, dsb. Kepala sekolah tentu mempunyai andil besar terhadap terjadinya fenomena tersebut. Setiap guru memiliki persepsi tersendiri terhadap kepemimpinan kepala sekolahnya, khususnya dalam hal penggunaan sumber kekuasaan yang dimiliki kepala sekolah. Jika guru merasa kepala sekolah sudah tepat dalam menerapkan kekuasaannya maka persepsi yang timbul tentu akan positif, dan hal ini berdampak langsung pada kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugas.

Efektivitas kerja guru merupakan salah satu prasyarat untuk mencapai efektivitas organisasi. Kepala sekolah sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di sekolah harus mengetahui kebutuhan dari guru di sekolahnya agar tumbuh rasa semangat bekerja dan senang hati dalam diri guru untuk mengerahkan dan menggunakan segala kemampuannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Sumber kekuasaan yang dimiliki kepala sekolah harus dipergunakan semaksimal mungkin untuk mencapai hal tersebut agar tercipta organisasi yang efektif. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Mullins (2005, hlm.959) menggambarkan bahwa “Sumber-sumber kekuasaan berhubungan dengan keefektifan suatu organisasi”. Organisasi dikatakan efektif jika tujuan dari organisasi tersebut telah tercapai. Dengan penggunaan sumber kekuasaan dari kepala sekolah yang baik akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dari guru sehingga efektivitas kerja guru meningkat dan tujuan pendidikan pun dapat dicapai.

Setelah mempelajari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas juga teori-teori yang berhubungan dengan kekuasaan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serupa mengenai kekuasaan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru dengan melakukan analisis terhadap persepsi guru di SMK 45 Lembang terhadap penggunaan sumber

kekuasaan dari kepala sekolah untuk membandingkan hasil yang akan di dapat dengan hasil yang sudah didapatkan pada penelitian sebelumnya.

SMK 45 Lembang merupakan sekolah swasta yang dikelola oleh sebuah yayasan. Meskipun bukan sekolah negeri namun SMK 45 Lembang memiliki prestasi yang sangat baik salah satunya menjadi sekolah percontohan dalam pelaksanaan kurikulum 2013 di tingkat SMK di Kabupaten Bandung Barat. Selain itu juga program sekolah untuk mempersiapkan setiap dokumen dan sumber daya dalam rangka membuka jurusan baru di sekolah tersebut dan adanya program pengembangan sekolah/*school development program* membuat kepala sekolah serta pendidik dan tenaga pendidik memiliki tugas yang lebih berat dan banyak.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan didapat bahwa Data Pendidik atau Guru yang sudah tersertifikasi di SMK 45 Lembang berjumlah 18 orang, sedangkan sisanya sebanyak 32 orang belum tersertifikasi. Selain itu dari 50 orang guru di SMK 45 Lembang hanya terdapat 15 orang yang sudah mengikuti pelatihan kurikulum 2013. Dari segi metode pembelajaran yang digunakan masih terdapat beberapa guru yang menggunakan metode ceramah dan belum optimalnya penggunaan media pembelajaran seperti infokus atau media pembelajaran inovatif lainnya dalam mengajar. Hal ini jika dibiarkan terus menerus akan menghambat tercapainya tujuan pembelajaran dan tujuan sekolah yang diharapkan seperti yang tercermin dalam visi SMK 45 Lembang yaitu, “Menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan yang profesional dan mandiri menuju sekolah unggulan sesuai dengan tuntutan dunia usaha atau dunia industri dengan tetap berpegang teguh pada agama dan budaya daerah”.

Dengan kondisi seperti ini kepala sekolah semestinya menggunakan kekuasaannya sebagai alat dalam mempengaruhi guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya. Penggunaan sumber kekuasaan yang tepat dan optimal dapat membantu kepala sekolah mencapai tujuan sekolah seperti yang diharapkan. Penggunaan sumber kekuasaan kepala sekolah terhadap guru dapat mempengaruhi efektivitas kerja guru tersebut, untuk selalu melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa perlu adanya

pengawasan terus menerus dari kepala sekolah. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Penggunaan Sumber Kekuasaan Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK 45 Lembang”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penggunaan sumber kekuasaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di SMK 45 Lembang?
2. Bagaimana efektivitas kerja guru di SMK 45 Lembang?
3. Bagaimana hubungan penggunaan sumber kekuasaan Kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru di SMK 45 Lembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran atau harapan yang akan dicapai dengan penyelenggaraan penelitian ini. Dengan kata lain bahwa tujuan penelitian merupakan arah yang akan dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan penelitian yang diharapkan terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang jelas mengenai penggunaan sumber-sumber kekuasaan Kepala Sekolah terhadap efektivitas kerja guru di SMK 45 Lembang.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai penggunaan sumber kekuasaan kepala sekolah di SMK 45 Lembang.
- b. Untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai efektivitas kerja guru di SMK 45 Lembang.

- c. Untuk mengetahui hubungan dari penggunaan sumber kekuasaan Kepala Sekolah terhadap efektivitas kerja guru di SMK 45 Lembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat dari segi teori, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kepemimpinan kepala sekolah serta efektivitas kerja guru, khususnya sebagai bahan kajian untuk mahasiswa administrasi pendidikan dalam mempelajari kepemimpinan kepala sekolah.
2. Manfaat dari segi kebijakan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah dalam membuat kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kepemimpinan kepala sekolah.
3. Manfaat dari segi praktik, hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah selaku pemegang kekuasaan tertinggi di sekolah untuk menggunakan sumber-sumber kekuasaannya dengan baik. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bahan masukan pemikiran bagi jurusan administrasi pendidikan dalam pembuatan kurikulum Mata Kuliah Kepemimpinan Pendidikan.
4. Manfaat dari segi isu serta aksi sosial, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada pembaca mengenai permasalahan kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas kerja guru di sekolah serta menambah wawasan peneliti mengenai sumber-sumber kekuasaan kepala sekolah dan juga mengenai efektivitas kerja guru.

E. Asumsi Penelitian

Asumsi atau anggapan dasar merupakan titik tolak pemikiran dalam suatu penelitian yang tidak dapat diragukan lagi oleh peneliti. Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

May Lani Susanti , 2015

Hubungan Penggunaan Sumber Kekuasaan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di SMK 45 Lembang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Efektivitas kerja guru yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja guru sehingga tujuan pendidikan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Seperti yang disebutkan oleh Richard M. Steers (1980, hlm.9) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah karakteristik pekerja, yaitu :

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Kepala Sekolah sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di sekolah memiliki sumber-sumber kekuasaan yang digunakan untuk mempengaruhi guru, staf dan peserta didik. Seperti yang diungkapkan oleh Stephan P. Robbins (dalam Badeni, 2014, hlm.165) yang mengatakan bahwa, “Kekuasaan adalah suatu kapasitas/potensi yang dimiliki A untuk mempengaruhi perilaku B sehingga bertindak sesuai dengan keinginan A”.
3. Kepala sekolah menggunakan sumber kekuasaannya untuk mencapai tujuan pendidikan dan tujuan sekolah salah satunya dengan meningkatkan efektivitas kerja guru. Max Weber (dalam Thoha, 2008, hlm.330). Dia merumuskan bahwa, “Kekuasaan sebagai suatu kemungkinan yang membuat seorang actor di dalam suatu hubungan sosial berada dalam suatu jabatan untuk melaksanakan keinginannya sendiri dan yang menghilangkan halangan”. Sejalan dengan Wahjono (2010, hlm.45) “Kekuasaan (*power*) adalah kemampuan untuk menggunakan pengaruh pada orang lain dengan tujuan mengubah sikap atau tingkah laku individual atau kelompok dalam organisasi”.
4. Penggunaan sumber kekuasaan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar dan mengerjakan tugas tambahan dari lembaganya. Sumber kekuasaan yang dimiliki seorang pimpinan terhadap bawahan tidaklah sekedar pemilikan, tetapi juga persepsi

bawahan akan kemampuan pimpinan dan keyakinan akan menggunakannya. Seperti yang disebutkan oleh Richard M. Steers (1980, hlm.9) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah karakteristik lingkungan, yaitu :

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

F. Struktur Organisasi

Struktur organisasi skripsi disesuaikan dengan disiplin bidang ilmu dan jenjang pendidikan yang ada di UPI. Namun demikian, sistematika penulisan skripsi ini secara umum terdiri atas beberapa bagian yang dipaparkan secara lebih spesifik pada sub bagian yang disampaikan berdasarkan urutan penulisannya di bawah ini.

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan dalam skripsi pada dasarnya menjadi bab perkenalan. Pada bagian ini dipaparkan hal-hal mengenai; latar belakang penelitian yang memaparkan konteks penelitian yang dilakukan; rumusan masalah penelitian yang memuat identifikasi spesifik mengenai permasalahan yang diteliti; tujuan penelitian; manfaat penelitian; asumsi penelitian; dan struktur organisasi skripsi.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA, PENELITIAN YANG RELEVAN, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN.

Bagian kajian pustaka dalam skripsi memberikan konteks yang jelas terhadap topik atau permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Pada prinsipnya kajian pustaka berisikan hal-hal mengenai konsep, teori, dalil, hukum, model, dan rumus utama serta turunannya dalam bidang yang dikaji. Selain itu juga dipaparkan mengenai penelitian yang relevan dengan variabel yang akan diteliti dan kerangka pikir serta hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini merupakan bagian yang bersifat prosedural, yakni bagaimana peneliti merancang alur penelitiannya dari mulai pendekatan penelitian yang diterapkan, instrumen yang digunakan, tahapan pengumpulan data yang dilakukan, hingga langkah-langkah analisis data yang dijalankan.

4. BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyampaikan dua hal utama, yaitu temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan rumusan permasalahan penelitian, dan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

5. BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bab ini berisi simpulan, implikasi, dan rekomendasi, yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.