

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Dalam suatu organisasi baik pada lembaga pendidikan atau instansi lainnya memiliki aktivitas-aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan organisasi, salah satu aktivitasnya adalah mengelola/mengatur dan biasanya disebut dengan manajemen. Istilah manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu *pertama*, manajemen sebagai proses, *kedua* manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, *ketiga* manajemen sebagai suatu seni dan sebagai suatu ilmu.<sup>1</sup>

Terdapat berbagai pendapat mengenai istilah, pemaknaan hingga penggunaan konteks manajemen. Dalam pendidikan, istilah manajemen sekolah sering disandingkan dengan administrasi sekolah. Berdasarkan fungsi pokoknya istilah manajemen dan administrasi mempunyai fungsi yang serupa yaitu sebagai pengelola. Sehingga banyak yang menyatakan manajemen dan administrasi merupakan istilah yang sama yang pemakaiannya bisa saling menggantikan.

Menurut Mujamil Qomar, manajemen pendidikan islam adalah “suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan islam secara islami dengan cara menyasati sumber-sumber belajar dan hal-hal lain yang terkait untuk mencapai

---

<sup>1</sup> Marihot Manullang, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 3

tujuan pendidikan islam secara efektif dan efisien”.<sup>2</sup> Manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang berkenaan dengan pengelolaan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek, menengah, maupun tujuan jangka atas.<sup>3</sup>

Dari pengertian yang telah dipaparkan, jika diperhatikan manajemen pendidikan merupakan mengelola segala sumber daya pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat di lembaga pendidikan, diantaranya ada yang berupa sumber daya manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Dan sumber daya yang berperan penting dalam pendidikan dan berpengaruh terhadap sumber daya yang lain adalah sumber daya manusia.<sup>4</sup> Dalam suatu organisasi baik di lembaga pendidikan maupun instansi manusia memiliki peran sebagai pengelola sumber daya yang ada. Selain itu manusia juga yang menentukan arah suatu organisasi, menentukan kebijakan, strategi, tujuan, metode, pelaksanaan, hingga evaluasi sebuah organisasi. Jadi dapat dipahami bahwa kualitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan.

Sedangkan dalam dunia pendidikan madrasah, rendahnya mutu disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya: 1) Kelemahan dalam bidang manajerial, dimana sistem pendidikannya yang cenderung eksklusif dan

---

<sup>2</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hal. 10

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 20

<sup>4</sup> Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 13

kurang terbuka; 2) Rendahnya kualitas SDM baik input maupun tenaga kependidikan; 3) Rendahnya kualitas prestasi pendidikan yang dihasilkan; 4) belum bagusnya animo dan *support* masyarakat sebagai *stakeholder* pendidikan.<sup>5</sup> Dari beberapa faktor tersebut, maka SDM sangatlah perlu dikelola agar dapat dimanfaatkan secara tepat guna dan berdaya guna dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan serta dapat mencegah dan menghindari birokrat bidang pendidikan yang melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Jaatsiyah Ayat 13 sebagai berikut:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

*Artinya: Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir. (QS. Al- Jaatsiyah/45: 13)*<sup>6</sup>

Dalam surah tersebut dijelaskan bahwa sumber daya yang ada baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak. Oleh karena itu SDM harus dikelola secara efektif dan efisien, yang biasanya disebut dengan istilah manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau manajemen personalia.

---

<sup>5</sup> Baharuddin dan Moh. Makim, *Manajemen Pendidikan Islam, Transformasi Menuju Sekolah/Madrasah Unggul*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 2

<sup>6</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV. Asy Syifa', 1992), hal. 816

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>7</sup> Jadi dengan MSDM dapat digunakan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan secara tepat guna dan berdaya guna dalam mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, dengan adanya MSDM ini sumber daya manusia (SDM) dapat memenuhi hak dan kewajibannya kepada organisasi dan organisasi mendapatkan hak dan kewajibannya dari sumber daya manusia.<sup>8</sup> Hal ini tercermin dimana tujuan pada lembaga pendidikan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

MSDM adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah baik tenaga edukatif (pendidik) maupun tenaga administratif (kependidikan) secara efektif dan efisien.<sup>9</sup> Secara konsep dikatakan bahwa personilnya pendidikan merupakan kunci keberhasilan pendidikan jika personilnya memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik meskipun belum didukung dengan sumber-sumber pendidikan yang masih belum lengkap atau bahkan beberapa darinya tidak tersedia, akan tetapi masih didukung para pelaksana pendidikan yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tetap melaksanakan tugasnya

---

<sup>7</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 10

<sup>8</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cet. Ke 20*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 16

<sup>9</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-MalikiPress, 2010), hal. 61

secara profesional.<sup>10</sup> Jadi dapat dipahami, yang menjadi kunci keberhasilan pendidikan selain tersedianya SDM juga harus diimbangi dengan kualitas dan kuantitas pada SDM tersebut, hal ini dikarenakan dengan inisiatif dan kreativitas mereka akan dapat membawa para peserta didik dalam proses belajar yang kondusif.

Dalam lingkup pekerjaan bidang pendidikan, secara umum terdapat dua kelompok manusia dalam penyelenggara pendidikan yang pada tataran teknis operasionalnya dapat diistilahkan: 1) peserta didik, adalah semua orang yang mengikuti pendidikan, 2) pendidik dan tenaga kependidikan, adalah semua orang yang menyelenggarakan proses pendidikan. Dan yang tergolong sumber daya manusia pendidikan adalah pendidik dan tenaga kependidikan.<sup>11</sup> Jadi pendidik dan tenaga kependidikan merupakan penentu keberhasilan program sekolah dimana yang tergolong pendidik adalah guru, sedangkan tenaga kependidikan adalah pustakawan, teknisi sumber belajar, staff tata usaha, dan tenaga lainnya. Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia berpotensi yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Berdasarkan UU No. 22 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.<sup>12</sup> Tenaga

---

<sup>10</sup> Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 109-110

<sup>11</sup> Nurul Ulfatin, dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2016), hal. 3

<sup>12</sup> *Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung: Citra Umbara, 2008), hal. 3

kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga kependidikan memiliki peran penting bagi sekolah terutama pada hal-hal administrasi atau bisa dikatakan pihak di belakang panggung yang mendorong berjalannya kegiatan belajar mengajar di sekolah lancar dan kondusif.

Jika ditinjau melalui pendekatan administratif tentang pentingnya MSDM, secara filosofi terdapat paling sedikit tiga pemikiran utama efisiensi, efektivitas, dan produktivita mutlak perlu ditingkatkan. *Pertama:* sumber daya bukan manusia ynag tersedia atau dapat disediakan oleh organisasi selalu terbatas sedangkan tujuan individual dan organisasi tidak terbatas. *Kedua:* meskipun sumber daya, dana serta sarana dan prasarana kerja mutlak diperlukan, hal-hal tersebut pada dirinya tidak meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas organisasi. *Ketiga:* manusia merupakan unsur terpenting dalam organisais sekaligus merupakan “miliknya” yang palling berharga dengan pengertian bahwa manusia diperlukan sesuai dengan harkat dan martabatnya sehingga berperilaku positif dalam kehidupan organisasionalnya.<sup>13</sup> Dari hal ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan yang memiliki dedikasi tinggi, bertanggungjawab, berkompeten serta berjiwa kompetitif akan dapat menunjukkan eksistensi organisasinya karena ia mampu mengelola sumber daya yang lain (*money, material, method*) sebaik mungkin

---

<sup>13</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet Ke XIX*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 3

sehingga meningkatkan produktifitas lembaga melalui performansinya atau kinerjanya.

Performansi atau kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang telah diselesaikan dan perilaku dalam menyelesaikan tugas dengan upaya mencapai tujuan organisasi.<sup>14</sup> Pada tenaga kependidikan performansinya atau kinerjanya tercermin dari kompetensi dalam diri tenaga kependidikan sendiri. Tenaga kependidikan yang juga berperan sebagai tenaga administrasi sekolah harus memiliki kompetensi generik dan kompetensi spesifik serta didukung dengan kompetensi lainnya yang juga harus dimiliki. Dalam upaya memenuhi kompetensi, tenaga kependidikan memerlukan program pengembangan dan pemberdayaan. Dimana pengembangan ini dapat menambah kemampuan dan menunjang karirnya sehingga mendorong tenaga kependidikan dalam memenuhi kompetensi. Dan dalam pemberdayaan ini lebih mengarah kepada pemberian kesempatan bagi tenaga kependidikan agar dapat memelihara makna fungsionalnya dalam organisasi yang tentunya didukung dengan kompetensi yang harus dimilikinya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja maka seorang manajer perlu mengadakan pengembangan dan pemberdayaan kepada pegawai yang nantinya dapat membantu pegawai menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Selain itu, dengan evaluasi kinerja juga dapat meningkatkan kinerja tenaga

---

<sup>14</sup> Syaiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat: Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*, (Jakarta: Nimas Multima, 2004), hal. 61

kependidikan. Hal ini dikarenakan melalui evaluasi, tenaga kependidikan akan mengetahui pencapaian kerjanya, kekurangan atas kerjanya dan dapat membantu mengetahui hal-hal apa saja yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kerjanya.

Sehubungan dengan pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia pada tenaga kependidikan, maka penelitian ini disusun dengan upaya untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia melalui pengembangan dan pemberdayaan pada tenaga kependidikan. Berdasarkan observasi di MAN 2 Tulungagung, di madrasah ini terdapat pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terbukti dengan SDM-nya memiliki kompetensi dan kinerja yang bagus, yang mana kompetensi dan kinerja pada SDM ini mampu mempengaruhi mutu pendidikan di madrasah. Di MAN 2 Tulungagung, dalam manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia terdapat program-program salah satu diantaranya terdapat pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu juga terdapat evaluasi kinerja yang telah dilakukan setiap satu bulan sekali dan setiap akan dilaksanakan ujian tengah semester dan ujian akhir sekolah. Di samping itu, pada tenaga kependidikan di MAN 2 tulungagung memiliki tenaga yang memiliki kompetensi di bidang kependidikan/administrasi, sebagaimana ketua tata usaha disana merupakan lulusan dari jurusan manajemen pendidikan islam dan beberapa tenaga kependidikan juga merupakan lulusan keadministrasian.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Observasi pada tanggal 01 Oktober 2019

Dari fenomena diatas peneliti memahami bahwa penting untuk mengetahui lebih mendalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MAN 2 Tulungagung”**.

### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka masalah yang akan dikaji pada penelitian ini dapat difokuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung?
2. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung?
3. Bagaimana evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang sesuai dengan fokus penelitian tersebut. Adapun tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung.

2. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung.
3. Untuk mengetahui evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung.

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

Pada hakikatnya penelitian dilakukan untuk berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan menuju kemanfaatan-kemaslahatan umat manusia. Maka, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagaimana dijelaskan, baik dalam aspek teoritis maupun praktis.

##### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai sumbangsih untuk memperkaya khazanah ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung

##### **2. Secara Praktis**

Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung ini, diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis sebagai berikut:

###### **a. Bagi Lembaga Pendidikan**

Dapat memberikan dukungan kepada MAN 2 Tulungagung untuk bisa lebih memacu diri menjadi lembaga pendidikan yang dibutuhkan masyarakat.

b. Bagi Kepala madrasah dan Kepala Tata Usaha

Diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi manajemen sumber daya manusia terutama kepala MAN 2 Tulungagung dan kepala tata usaha dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sekolah/madrasah.

c. Bagi staf kepegawaian

Diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi staf kepegawaian MAN 2 Tulungagung dalam upaya pengelolaan personalia/SDM untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sekolah/madrasah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerjanya.

d. Bagi pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pemerintah dalam mengatur kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM madrasah khususnya tenaga kependidikan.

e. Bagi Penulis selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dalam menyusun karya ilmiah sejenis sebagai bahan referensi serta khazanah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya pada tenaga kependidikan.

## E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah dalam judul penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan definisi yang tepat dan batasan istilah yang digunakan agar tidak terjadi penafsiran yang salah, yaitu:

### 1. Penegasan Konseptual

#### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan seni dan ilmu untuk pengelolaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan sumber daya dengan efektif dan efisien. Dalam ensiklopedia ekonomi, bisnis, dan manajemen, istilah manajemen diartikan sebagai proses merencanakan dan mengambil keputusan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia, keuangan, fasilitas dan informasi guna mencapai sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien.<sup>16</sup>

Pemberdayaan merupakan suatu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya dapat memungkinkan mencapai kinerja yang lebih tinggi dalam situasi yang selalu berubah,<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Sobagio Atmowidirjo, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardizya Jaya, 2000), hal. 4

<sup>17</sup> Nurul dan Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 90

Pengembangan merupakan suatu kemutlakan dilakukan dalam upaya meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas baru di masa depan,<sup>18</sup>

Evaluasi kinerja merupakan alat untuk melihat seberapa tingkat produktivitas setiap pegawai, bisakah mereka terus bekerja dengan meningkatkan kompetensinya atau jika perlu haruskah mereka diberhentikan dan dilakukan pemutusan hubungan kerja.<sup>19</sup>

#### b. Kinerja Tenaga Kependidikan

Menurut Berger F. Drucker, kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata yang dicapai kadang-kadang dipergunakan untuk memperoleh suatu hasil positif.<sup>20</sup> Dan secara rinci Mangkunegara menyatakan Kinerja pegawai/tenaga kependidikan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai/tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>21</sup>

## 2. Penegasan Operasional

Dari definisi diatas yang dimaksud dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MAN 2 Tulungagung*”, adalah pengelolaan sumber daya

---

<sup>18</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cet. 23*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal. 183

<sup>19</sup> Nurul dan Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 148

<sup>20</sup> Yunita Laksmi Utari dkk, *Penerapan Analisis Balanced Scorecard untuk Mengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada KAHA Tours and Travel Surabaya Tahun 2010-2012)*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 16 No. 1 November 2014, Universitas Brawijaya Malang, hal. 3

<sup>21</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 67

manusia atau personalia pada tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya. Pengelolaan SDM pada tenaga kependidikan mulai dari pengadaan dan penempatan, pembinaan, pemeliharaan, integrasi, dan pemutusan hubungan kerja. Kemudian evaluasi kinerja MSDM dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Peneliti membagi dalam beberapa bab dan sub bab, agar mempermudah dalam memahami dan mengkaji skripsi ini. Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagian awal**

Terdiri dari halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan, keaslian tulisan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar tabel, daftar bagan, daftar lampiran, abstrak, dan daftar isi.

### **2. Bagian inti**

- a. Bab I pendahuluan, berisi tentang konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.
- b. Bab II kajian pustaka, berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, dan paradigma penelitian.
- c. Bab III metode penelitian, berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik

- pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.
- d. Bab IV hasil penelitian, berisi tentang deskripsi subjek penelitian dan deskripsi data temuan penelitian.
  - e. Bab V pembahasan, pada bab ini merupakan pembahasan tentang hasil penelitian.
  - f. Bab VI penutup, berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.
3. Bagian akhir
- Terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, dan biodata penulis.