

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Salah satu ciptaan manusia modern dewasa ini ialah berbagai jenis dan bentuk organisasi, baik yang berada dilingkungan kenegaraan maupun diluarnya, seperti organisasi dibidang keniagaan, politik, social, lembaga keuangan. Untuk mengelola berbagai organisasi tersebut, diperlukan para manajer dalam jumlah yang besar dengan beraneka persyaratan yang menyangkut antara lain kemampuan memimpin, pengetahuan, dan keterampilan.¹

Sumber daya manusia menjadi faktor penentu yang utama dalam keberhasilan perusahaan. Tantangan dalam sumber daya manusia yang mengharuskan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan beradaptasi dengan cepat, perusahaan harus menyiapkan sumber daya manusia untuk menganalisis data dan berfikir kritis. Karena saat ni segala sesuatu sudah digital dan menjadi kebutuhan utama oraganisi dan perusahaan. Selain itu yang menjadi penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia adalah kurangnya akses pendidikan, rendahnya tingkat kesehatan, hingga minimnya peluang kerja. untuk itu perlu dilakukannya pelatihan keterampilan dan pemberdayaan masyarakat serta kepemudaan. Hal ini sebagai usaha bangasa Indonesia dalam menghadapi tantangan globalisasi dan mengejar ketertinggalan dari bangsa-bangsa lain.

Suatu perusahaan menginginkan hasil kerja yang baik dalam kurun waktu tertentu, untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menyebabkan semua perusahaan dituntut untuk memperoleh mengembangkan dan

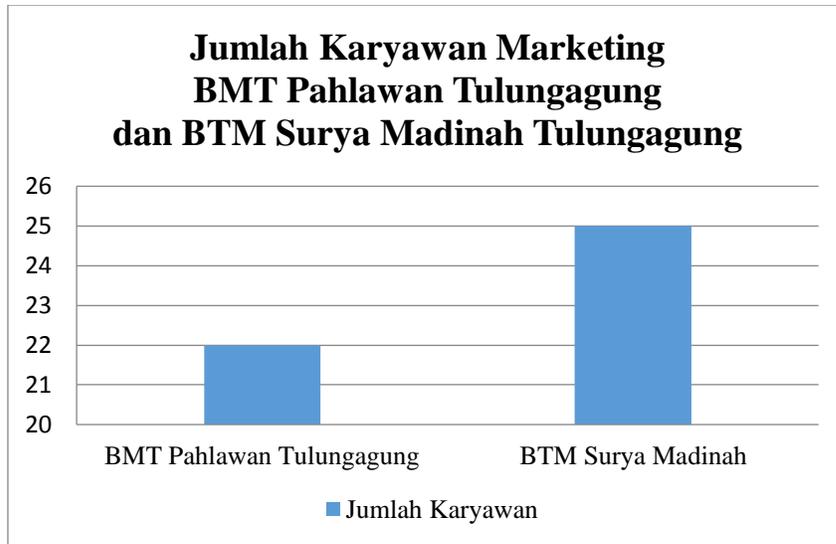
¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 45. Edisi 1 cet. 27.

mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan percaya jika karyawan memiliki kualitas tinggi maka hasil pekerjaan akan maksimal. Keberhasilan suatu perusahaan hanya dapat dicapai dengan upaya dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Semakin baik sumber daya yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang akan dicapai. Jika kualitas sumber daya manusia rendah maka akan semakin rendah hasil yang akan dicapai dalam suatu perusahaan.

Perkembangan lembaga keuangan syariah non bank atau koperasi syariah di Indonesia mengalami banyak kemajuan seperti halnya jasa lembaga keuangan mikro syariah. Hal tersebut terbukti dengan banyak berdirinya *Baitul Maal Wa Tanwil* (BMT) dan *Baitut Tamwil Muhammadiyah* (BTM). Pada dasarnya *Baitut Maal Wa Tanwil* (BMT) dan *Baitut Tamwil Muhammadiyah* (BTM) pada operasionalnya sama yang membedakan dari keduanya hanya pada penamaanya saja. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 Pasal 26 tentang perbankan menyebutkan bahwa segala kegiatan dalam bentuk penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan menyalurkan dalam bentuk kredit harus berbentuk bank.²

Lembaga Keuangan Mikro syariah di Indonesia yaitu *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) dan *Baitut Tamwil Muhammadiyah* (BTM). Salah satu koperasi syariah yang ada di Tulungagung yaitu BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung. Perkembangan dari BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung yang sangat dipengaruhi dengan sumber daya manusia. Berikut jumlah karyawan dari BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung.

² Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Ekonesia, 2003), hlm. 236.



Sumber: RAT BMT Pahlawan Tulungagung dan Data RAT KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung

Dengan melihat jumlah karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Kesadaran akan pentingnya peran manusia dalam organisasi berkembang ketika produktivitas karyawan ternyata mempengaruhi daya saing perusahaan. Factor manusia menjadi bagian penting dalam perusahaan karena pengelolaan karyawan yang baik menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kualitas disatu sisi dan daya saing perusahaan. Secara garis besar terdapat tiga indicator untuk pengembangan sumber daya manusia yaitu motivasi, kepribadian, dan keterampilan.³

Kinerja suatu lembaga sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusiannya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan

³ K. Krismiyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Impres Angkasa Bak*, Jurnal Office Vol. 1 No. 3 , 2017, hlm. 43.

mampu mengembangkan inovasi, kinerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan pembinaan atau pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam lembaga keuangan syariah, dimana karyawan dan perusahaan bekerjasama secara balance untuk eksistensi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan dalam beberapa bentuk, biasanya setiap perusahaan memiliki khas yang berbeda sesuai situasi kondisi juga kebutuhan dari perusahaan tersebut. Hal ini bisa dilakukan dengan cara meningkatkan skill dengan pelatihan maupun pembinaan, meningkatkan pengetahuan karyawan dengan cara pendidikan, pelatihan, seminar, worksop dan lainnya.

Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan hal yang harus diutamakan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama perusahaan, maka pimpinan perusahaan tidak boleh mengabaikan peranan karyawan dalam meningkatkan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawannya, sehingga dapat⁴, meningkatkan efektivitas kerjanya.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan, mungkin dapat disebabkan oleh beberapa factor, penyusun berasumsi bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung secara teoritis belum mencapai kondisi kinerja yang optimal, kurangnya Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap karyawan BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung

⁴ MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 2-3.

dalam memahami pentingnya kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dalam hal ini diduga karena salah satu factor rendahnya kualitas kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan serta perilaku nyata sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan tugas dan tanggungjawab pada perusahaan.⁵

Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah mensosialisasi karyawan ke dalam perusahaan sehingga mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efisien. Karena penempatan karyawan dalam pekerjaan secara langsung tidak menjamin mereka akan berhasil dan terkadang mereka sering ,erasa ragu dengan peran dan tanggungjawabnya, maka perlu adanya pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja. Melalui pelatihan karyawan dibantu untuk melaksanakan pekerjaan yang ada, serta meningkatkan karir mereka secara keseluruhan dan membantu mengembangkan tanggungjawab mereka di masa depan.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, focus dan disiplin. Motivasi dan harapan karyawan untk mendapatkan kompensasi yang sesuai untuk

⁵ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, 5(Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 13.4

membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan. Jadi sangat penting dengan adanya manajemen sumber daya manusia Islami dalam Lembaga Keuangan Syariah khususnya pada karyawan divisi marketing. Divisi marketing sangat penting karena marketing ini lah yang memperkenalkan produk dalam suatu Lembaga Keuangan Syariah.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan, termasuk kualitas layanan yang diberikan. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing yang sangat sulit untuk ditiru yang hanya diperoleh dari karyawan yang proaktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria tersebut hanya akan dimiliki melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung.⁶ Factor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan antara lain mengacu pada kualitas kinerja, kuantitas kinerja, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, maka kualitas kinerja akan ada pada setiap diri karyawan dan tugas-tugas akan selesai pada waktunya.

Karyawan merupakan sebuah ujung tombak yang sangat penting bagi suatu perusahaan, dalam dunia persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk tetap bertahan hidup dan berkembang. Oleh karena itu seorang karyawan dituntut untuk memahami sebuah permasalahan dilapangan dan dalam pokok bidangnya untuk menyusun

⁶ Ludfia Dipang, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasrat Abasi Manad*, Jurnal EMBA 1, No. 3 , 2013. hlm. 1081

strategi agar dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan.⁷ Seorang karyawan dituntut untuk dapat menyusun strategi dalam menangani permasalahan tentu membutuhkan pelatihan terlebih dahulu, ketika dalam suatu perusahaan tidak ada program pelatihan pada divisi marketing pada khususnya maka kinerja tidak akan maksimal, bukan hanya karena tidak merasa percaya diri tetapi mental serta *skill* yang belum terlatih akan berdampak pada tingkat kepuasan anggota karena rendahnya kualitas pelayanan dari seorang karyawan.⁸

Penelitian ini sangat penting karena untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang ada di BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia Islami yang semakin berkompeten dalam bidangnya juga nantinya akan membantu pengembangan pada lembaga. Mengingat skala persaingan antar lembaga keuangan mikro syariah yang lain semakin meningkat. Terdapat pada visi dan misinya yaitu “Menjadikan BMT sebagai lembaga keuangan syariah yang kuat, sehat, terpercaya, aman, nyaman dan transparan.

Dengan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia Islami BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung mengharapkan kinerja karyawannya dapat ditingkatkan sehingga dapat terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada anggota yang jumlahnya terus mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Meningkatnya jumlah nasabah akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul

⁷ Wiwik Marlina dan Taufik Bustami, *Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Universitas Muhammadiyah Bengkulu: Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sins, Vol. 2, No. 2, 2021), hlm. 338.

⁸ Wahid Wachyu Adi Winarto, *Peran Mediasi Etos Kerja Islami Antara Praktik Human Resource dan Kinerja Organisasi Pada Lembaga Keyangan Syariah*, Jurnal Ekonomi Modernisasi, Vol. 17, No. 3, 2021, hlm. 17.

”Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja (Studi Kasus Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung)”.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti menetapkan focus penelitian dan pertanyaan penelitian ini pada pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung. Adapun pertanyaan penelitian adalah:

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung?
2. Bagaimana hasil dari pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung?

C. TUJUAN PENELITIAN

Melihat dan mengacu pada pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian adalah untuk menjelaskan serta mendiskripsikan dari permasalahan diatas:

1. Untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia di BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung?
2. Untuk menganalisis hasil dari pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung?

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi alat untuk mengembangkan ilmu manajemen serta ekonomi khususnya mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan untuk dijadikan pedoman dan pertimbangan evaluasi bagi lembaga keuangan syariah maupun peneliti-peneliti selanjutnya. Secara praktis manfaat penelitian ini adalah:

a. Bagi Pihak Lembaga BMT dan BTM

Terkait penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan, sumbangan pikiran dan dari hasil penelitian ini, dapat digunakan oleh BMT Pahlawan Tulungagung dan BTM Surya Madinah Tulungagung sebagai dasar pertimbangan untuk pengembangan ataupun evaluasi terkait sumber daya manusia dalam suatu lembaga keuangan tersebut.

b. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang ekonomi khususnya untuk mahasiswa Pascasarjana UIN SATU Tulungagung agar dapat lebih mendalami mengenai teori yang diperoleh selama menempuh perkuliahan dan teori praktik dilapangan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dalam rangka pemenuhan sebuah informasi serta referensi atau sebagai bahan masukan yang dipergunakan oleh pihak-pihak yang akan membahas masalah yang sama untuk diteliti lebih lanjut.

E. PENEGASAN ISTILAH

1. Definisi Konseptual

a. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.⁹

b. Pengembangan sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia akan membantu perusahaan menyiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategi yang sedang dilaksanakan. Penentuan ketetapan kriteria tenaga kerja ini berdasarkan pada strategi perusahaan yang disertai dengan visi dan misinya. Pengembangan sumber daya manusia lahir dari strategi sumber daya manusia yang berasal dari strategi perusahaan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia harus sesuai dengan strategi perusahaan, maka strategi sumber daya manusia juga harus sejalan dengan strategi perusahaan.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi pada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.¹⁰

⁹ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 2.

¹⁰ G. Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), hlm. 203.

d. Kualitas Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil dari kesuksesan seseorang untuk mencapai target atau sasaran tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana prosesnya pekerjaan sedang berlangsung. Dengan demikian perkembangan ditujukan untuk karyawan tingkat manajerial agar dapat meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dan pengambilan keputusan dan memperluas *human realition*.¹¹

Menurut Moehariono pengertian kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi sebuah perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika seseorang individu atau kelompok karyawan telah memiliki kriteria atau standar tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan.¹²

Kualitas kinerja merupakan sebuah proses dari hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi dalam suatu pekerjaan yang dilakukan dengan sumber daya manusia dalam mencapai sebuah tujuan dan sasaran yang suatu perusahaan ataupun organisasi dengan baik dan berguna.¹³

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 9.

¹² Moeharjono, *Pengembangan Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2012), hlm. 95).

¹³ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis Jakarta*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 175.

- e. *Baitul Mal Wa Tanwl* (BMT) merupakan suatu bentuk badan usaha yang bergerak dalam proses keuangan dimana kegiatannya mengelola keuangan syariah, menghimpun dan meyalurkan dana-dana, serta asset keuangan berupa asset-aset keuangan maupun non keuangan yang berlandaskan dan berpedoman berdasarkan prinsip-prinsip syariah.¹⁴
- f. *Baitut Tamwil Muhammadiyah* (BTM) adalah lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Prinsip syariah artinya, semua transaksi keuangan dilakukan dengan akad yang sesuai syariat Islam. Sedangkan kedudukan lembaga keuangan tersebut merupakan Amal Usaha Ekonomi Muhammadiyah.¹⁵

2. Definisi Operasional

Dari judul dan latar belakang maka definisi operasional dapat dikatakan bahwa peneliti akan menganalisis bagaimana pengembangan sumber daya manusia Islami dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan divisi marketing. Dari sini dapat dilihat bahwa pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting untuk melatih dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sebuah hasil yang diukur melalui efektifitas maupun efisiensi dalam suatu pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan, sasaran dengan baik dan berguna bagi perusahaan. Marketing untuk memasarkan serta mempromosikan produk dari suatu perusahaan dan akan disampaikan pada calon nasabah maupun nasabah, dengan melihat kondisi pasar-pasar dan

¹⁴ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Ekonesia, 2003), hlm. 236.

¹⁵ A. Djazuli, Yadi Janwari, *Lembaga Lembaga Perekonomian Umat, Sebuah Pengenalan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2002), hlm. 183.

bagaimana respon dari calon nasabah dari penjelasan yang disampaikan oleh marketing dengan keterampilan dan skil yang dimiliki.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN TESIS

Untuk memperoleh gambaran dalam penulisan skripsi, maka disusunlah sistematika penulisan yang terdiri dari enam bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN: Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, penegasan Istilah dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA: Bab II memuat uraian tentang teori-teori mengenai pengembangan sumber daya manusia, kualitas kinerja. Teori ini dirujukan guna untuk penjelasan serta bahan pembahasan hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif teori yang dirujukan dari penelitian terdahulu digunakan sebagai penjelasan hasil penelitian di lapangan serta bab II memuat mengenai kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN: Bab III berisi mengenai paparan metode penelitian sebagai berikut:

1. Pendekatan dan jenis penelitian, menjelaskan tentang alasan mengapa menggunakan model penelitian kualitatif.
2. Lokasi Penelitian, pada poin ini menjelaskan letak dimana peneliti melakukan penelitian.
3. Kehadiran Peneliti, menjelaskan kehadiran peneliti dilapangan
4. Data dan data sekunder, menjelaskan dari mana data yang diperoleh peneliti, apa saja yang dikumpulkan, ciri-ciri informan dan bagaimana data disaring sehingga vasiliditasnya dapat dijamin.

5. Teknik pengumpulan data, menjelaskan tentang teknik pengumpulan data yang digunakan, misalnya seperti wawancara, observasi, dokumentasi.
6. Teknik analisis data, menguraikan proses pelacakan dan pengaturan sistematis transkrip-transip wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lainnya agar peneliti dapat menguji penelitiannya.
7. Pengecekan Keabsahan Temuan, berisi mengenai usaha-usaha peneliti dalam memperoleh keabsahan temuan.
8. Tahap-tahap penelitian, menggunakan proses waktu pelaksanaan, dimulai dari penelitian terdahulu, pengembangan desain, pelaksanaan penelitian dan penelusuran laporan.

BAB IV HASIL PENELITIAN: Menjelaskan uraian paparan data, temuan penelitian yang disajikan dengan topik sesuai dalam pertanyaan yang terdapat dalam focus penelitian.

BAB V PEMBAHASAN: Memuat keterkaitan pola-pola, kategori dan dimensi posisi temuan serta teori yang ditemukan terhadap teori-teoritemuan sebelumnya, serta interpretasi penjelasan dari temuan teori yang akan diungkapkan dalam lapangan.

BAB VI PENUTUP: Bab ini berisi tentang kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.