

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Konteks Penelitian**

Keberadaan manusia menjadi aspek utama dalam konsep-konsep manajemen secara umum. Hal ini muncul dari berbagai pandangan yang menempatkan kedudukan manusia sebagai aset paling bernilai dalam pengelolaan dan pencapaian tujuan organisasi, baik melalui kerja individu maupun bersama-sama. Oleh karena itu, fokus utama sumber daya manusia (SDM) terletak pada bagaimana orang dikelola dalam organisasi, dengan fokus pada kebijakan dan sistem. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara praktis sudah dilaksanakan dalam ragam bentuk untuk mencapai sebuah tujuan yang sama sejak peradaban manusia berlangsung.<sup>1</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan yang menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor produksi lainnya. Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan cara menyusun,

---

<sup>1</sup> Amirul Mukminin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), hal. 1.

mengembangkan, dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelaksanaan pemberian insentif dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia menentukan setiap keberhasilan organisasi.<sup>3</sup> Sumber daya manusia yang memiliki dedikasi tinggi, bertanggung jawab, berkompeten serta berjiwa kompetitif akan dapat menunjukkan eksistensi organisasinya karena ia mampu mengelola sumber daya lainnya (*money, material, methode*) sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan produktifitas lembaga. Sebaliknya sumber daya yang memiliki dedikasi yang rendah, tidak bertanggungjawab, tidak berkompeten serta tidak memiliki jiwa kompetitif maka tidak akan mampu menunjukkan keberadaan suatu lembaganya.

Demikian pula pada organisasi pendidikan, peran manajemen sumber daya manusia sangatlah signifikan, organisasi pendidikan yang bernaung di lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan. Lembaga pendidikan sebagai salah satu lembaga yang terpenting pencetak generasi bangsa

---

<sup>2</sup>Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Lhokseumawe: Unimal Press, 2016), hal. 3-4.

<sup>3</sup>Herman Soryandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hal. 10.

perlu memiliki sumber daya yang berkualitas. Perencanaan yang matang, perekrutan pegawai yang tepat, pengembangan pegawai yang *continue* sistem kompensasi yang tepat akan sangat membantu percepatan pertumbuhan suatu lembaga pendidikan. Karena jika lembaga pendidikan ditangani oleh mereka yang benar-benar berkompeten dan profesional maka apa yang menjadi visi dan misi lembaga akan dengan mudah terwujud.

Salah satu lembaga pendidikan di Indonesia adalah lembaga pendidikan Islam. Sebagai wadah pencetak generasi bangsa yang islami lembaga pendidikan Islam selalu berinovasi untuk dapat mengembangkan pendidikan Islam agar menjadi suatu bangunan keilmuan yang kokoh dan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan masyarakat nasional dan trans-nasional, serta pengembangan iptek. Dalam upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan Islam, serta dalam upaya menjawab tantangan zaman yang semakin kompleks dan sangat mendesak, maka akan lebih tepat apabila pendidikan Islam mengadakan pembaharuan dan pengembangan terhadap sistem pendidikan.

Saat ini telah diberlakukan PP No. 19 Th. 2005 tentang Standar Nasional, khususnya pasal 25, 26, 27 tentang standar kompetensi lulusan. Mulai dari tingkat sekolah dasar hingga atas, banyak lembaga pendidikan yang berlomba-lomba menyuguhkan berbagai varian atau model dalam proses pembelajaran serta pengembangan lembaga. Hal ini dimaksudkan agar lulusan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan

dalam peraturan pemerintah tersebut, bisa menciptakan sekolah unggulan, yang lahir sebagai jawaban dari adanya tuntutan Standar Kompetensi Lulusan. Dan munculnya PP (Peraturan Pemerintah) tentang Standar Kompetensi Lulusan itu sendiri adalah untuk menjawab atas berbagai kritik yang ditujukan pada pendidikan Indonesia yang dinilai oleh banyak pihak belum mampu memberikan hasil yang optimal.

Tantangan utama bagi bangsa Indonesia adalah kemampuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai harapan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan membentuk suatu lembaga pendidikan yang unggul. Sekolah unggulan sendiri muncul sebagai reaksi dari kurang terpenuhinya harapan masyarakat terhadap mutu pendidikan saat ini. Banyak konsep yang ditawarkan oleh sekolah unggulan, antara lain dalam bentuk sekolah plus, sekolah asrama (*boarding school*) yang kemudian diikuti *full day school*, sekolah berbasis IT, bahkan ada juga sekolah yang menawarkan sekolah kelas internasional dengan bahasa asing sebagai bahasa pengantar dan semacamnya, yang masing-masing berusaha menunjukkan keunggulannya dengan program-program yang sudah dipersiapkan secara matang. Sekolah ditawarkan mulai dari jenjang pendidikan yang paling dasar hingga perguruan tinggi.

Cita-cita ideal yang dipatok oleh pengelola pendidikan modern atau unggulan mengharuskan mereka untuk mengatur lembaga pendidikan yang

mereka kelola secara profesional. Dalam artian setiap tindakan yang menyangkut pengembangan lembaga, mereka melakukan secara hati-hati dan juga perhitungan yang matang. Misalnya saja dalam perekrutan pegawai, penerimaan siswa, perencanaan kurikulum dan pengembangannya serta pengelolaan lembaga benar-benar memperhitungkan jangka panjang, hal ini bisa dikatakan bahwa sekolah unggulan sangatlah selektif dalam memilih. Hal ini erat kaitannya dengan keprofesionalan suatu lembaga dalam menjaga mutu, karena bagaimanapun hal ini akan berdampak pada eksistensi lembaga sebagai sekolah unggulan pada masa yang akan datang.

Banyak orang yang beranggapan bahwa sekolah unggulan identik dengan orang elit, biaya yang mahal, fasilitas yang serba mewah dan juga ketatnya persaingan di segala aspek. Tidak dapat dipungkiri, karena konsep sekolah unggulan yang ditawarkan memang membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Karena kebutuhan kelengkapan sekolah unggulan memang tidak seperti sekolah pada umumnya, selalu ada nilai lebih yang diusung lembaga untuk ditawarkan dan ditonjolkan. Sarana-prasarana yang lengkap juga menjadi satu syarat terciptanya sekolah unggulan. Kemudian juga kualitas staf pengajar dan juga pengelola lembaga yang juga sangat diperhitungkan, kemudian penyusunan kurikulum dasar dengan kemampuan, dengan harapan siswa akan lebih kreatif.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Imam Suprayogo, *Revormasi Visi Pendidikan Islam*, (Malang, STAIN PRESS, 1999), hal. 44.

Sekolah unggulan juga dilihat dari aspek manajemennya. Karena semua proses berlangsungnya kegiatan dalam lembaga diawali dari kokohnya sistem manajerial. Semakin profesional manajemen sekolah tersebut mengembangkan diri dan menjalankan tugas, maka hasil yang dicapai akan sesuai target yang diharapkan, serta visi dan misi yang dicanangkan dapat dapat berhasil dengan baik.<sup>5</sup>

Persoalan manajemen dan disiplin baik tenaga pengajar maupun siswa memang sangat sangat vital. Manajemen yang baik akan menghasilkan proses yang baik dan outputnya akan menjadi baik juga. Begitu juga dengan keberadaan tenaga pengajar. Percuma apabila fasilitasnya lengkap akan tetapi standar tenaga kependidikannya masih sangat rendah. Oleh karena itu, maka sekolah unggulan memerlukan tenaga pengajar yang profesional. Artinya mereka yang kreatif, inovatif dalam mengembangkan materi pelajaran dan menyampaikannya kepada siswa. Tenaga pengajar tidak hanya mengajar sesuai dengan standar saja, asal memenuhi kewajiban mengajar, akan tetapi lebih dari itu, mereka harus mampu berimproviasi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi belajar siswa.

Namun demikian performa madrasah sampai saat ini masih sangat rendah, dan diantara penyebabnya adalah karena pengelolaan atau manajerial serta kebijakan yang belum terorganisir dengan baik.<sup>6</sup> Maka dari

---

<sup>5</sup>Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Bina Aksara, 1998), hal. 28.

<sup>6</sup>Ahmad Zayadi, *Desain Pengembangan Madrasah* (Jakarta: DEPAG RI, 2005), hal. 2.

itu, diperlukan adanya upaya yang lebih dari para pengelola madrasah. Dalam hal ini tentu erat kaitannya dengan profesionalisme manajemen sumber daya manusianya dalam rangka mengembangkan lembaga, agar dapat menjawab berbagai tuntutan pendidikan.

Dalam dunia pendidikan madrasah, rendahnya kualitas pendidikan disebabkan oleh beberapa factor diantaranya: 1) kelemahan dalam bidang manajerial, dimana sistem pendidikannya yang cenderung eksklusif dan kurang terbuka; 2) rendahnya kualitas SDM baik input maupun tenaga kependidikan; 3) rendahnya kalitas prestasi pendidikan yang dihasilkan; 4) belum bagusnya animo dan support masyarakat sebagai stakeholder pendidikan islam; 5) sarana dan prasarana yang kurang memadai.<sup>7</sup> Maimun dan agus berpendapat bahwa lulusan madrasah belum bisa dibanggakan, baik mengenai intelektual maupun spiritualnya. Dari segi intelektual banyak lulusan madrasah yang tingkat prestasinya jauh di bawah sekolah umum yang sejenis yang berada disekitarnya berdasarkan standar nilai Ujian Nasional (UN). Dari segi spiritual, masih banyak lulusan madrasah yang dalam setiap perilakunya belum mencerminkan nilai-nilai islamibahkan tidak jarang yang terlibat dalam perkelahian dan perilaku negatif lainnya.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Malik Fadjar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas* (Cet. II; Bandung: 1999), hal. 40-44.

<sup>8</sup>Agus Maimun & Agus Zaenul Fitri, *Madrasah Unggulan, Lembaga Alternatif di Era Kompetitif* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 8.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam sebenarnya juga bisa membuat konsep serupa, tanpa harus mengubah tatanan yang telah ada sebelumnya. Karena sama halnya dengan lembaga lainnya, madrasah juga dituntut mampu menciptakan dan mengembangkan sistem pendidikan yang mampu mencetak prestasi, serta menghasilkan lulusan yang mampu memilih tanpa kehilangan jati diri.<sup>9</sup> Sekolah unggulan dapat dimasukkan dalam konsep pengembangan madrasah dengan mengupayakan pelaksanaan yang efektif dari manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan potensi yang dimiliki lembaga dan mampu mengatasi berbagai kendala yang dihadapi.

Melihat berbagai permasalahan dalam dunia pendidikan khususnya di lembaga pendidikan Islam/madrasah, maka diperlukan usaha yang keras untuk mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang unggul, salah satu usaha yang bisa dilakukan manajer sekolah adalah dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia. Sebagaimana peran penting sumber daya manusia. Sebagaimana peran penting sumber daya manusia dalam manusia dalam organisasi, sumber daya manusia juga dapat menentukan maju tidaknya suatu lembaga pendidikan. Sumber daya manusia sebagai komponen utama dalam mewujudkan dan menggerakkan *milleu* sekolah merupakan pengelola sumber-sumber yang lainnya dan dapat menjadikan

---

<sup>9</sup> Mahfudh Junaidi, *Rekonstruksi Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam DEPAG, 2005), hal. 105.



sumber daya yang ada menjadi lebih produktif, efektif dan efisien. Adapun yang dimaksud dengan sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah kepala sekolah dan seluruh stafnya, guru dan tenaga kependidikan.

Pada saat perekrutan tenaga pendidikan dan kependidikan, pertama kali yang dilakukan manajer sekolah biasanya dengan menyelenggarakan pengenalan dan pelatihan dasar terkait dengan tugas dan kewajiban pegawai di lembaga pendidikan, meskipun dengan menyelenggarakan pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa pegawai baru serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara untuk meningkatkan produktifitas kerja.<sup>10</sup> Melihat pada fenomena yang ada, maka diperlukan pengembangan kompetensi sumber daya manusia atau yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Adanya manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu menghasilkan manusia yang berkualitas tinggi, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi menurut Ndraha adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan hanya saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif, dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity dan imagination*.

---

<sup>10</sup>Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2019), hal. 182.

Pada penelitian ini peneliti mengambil tempat penelitian MAN 2 Tulungagung. MAN 2 Tulungagung berlokasi di Jl. Ki Mangunsarkoro NO.101, Beji, Kec. Boyolangu, Kab. Tulungagung, Jawa Timur. Keberadaan MAN 2 Tulungagung berdiri di bawah naungan Kementerian Agama. MAN 2 Tulungagung juga telah memiliki akreditasi A berdasarkan sertifikat 200/BAP-S/M/SK/X/2016. MAN 2 Tulungagung memiliki beberapa program unggulan sebagai upaya untuk mewujudkan visi dan misi madrasah, beberapa program tersebut adalah: 1) *motivation building*, 2) pembinaan riset/penelitian ilmiah, 3) *memorizing*/hafalan surat-surat pendek dan doa-doa, 4) *second parenting/clinic study*, 5) *outbond*, 6) kunjungan kampus, 7) OTC (*Olimpiad Training Center*). Untuk memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu, maka diperlukan sumber daya manusia yang profesional. MAN 2 Tulungagung telah melakukan banyak kegiatan dalam upaya meningkatkan profesionalitas sumber daya manusia. Usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas pendidik dan tenaga pendidik yaitu melalui pembinaan dan pelatihan. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap segala kelancaran pendidikan terutama untuk peningkatan profesionalitas pendidik dan tenaga pendidik dalam hubungannya dengan pembinaan kegiatan belajar mengajar. Seperti yang diungkapkan kepala Tata Usaha 2 Tulungagung beliau mengatakan:

“Kita menyelenggarakan pembinaan sendiri yang kedua kita mengikutkan bapak ibu guru untuk mengikuti acara Kanwil ( Depag ) kalau ada disini kita mengundang kesini, kita Inisiatif sendiri kita undang seluruh bapak ibu guru untuk mengikuti pembinaan kurikulum, pembinaan RPP dan sebagainya kita mengundang UIN kita mengundang Balai Diklat itu yang kita lakukan, kemudian kalau ada dari Kanwil (Depag) itu juga ada kita mengikutkan. tidak semua guru, itu ada undangan untuk guru matematika, undangan untuk guru fiqih undangan untuk guru Al-Qur’an hadist diundang ke kanwil sana untuk didiklat itu dari sana, kalau dari kita ya itu kita menyelenggarakan sendiri.”<sup>11</sup>

Melihat keunggulan yang dicapai oleh madrasah tersebut, penulis merasa tertarik untuk menjadikan MAN 2 Tulungagung sebagai lokasi penelitian dalam rangka meneliti “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam Unggul”. Telah dinilai banyak orang bahwa madrasah ini memiliki performa manajemen yang baik. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menumbuhkan kepercayaan kepada *stakeholders* bahwa madrasah juga mampu untuk mengembangkan jati diri agar menjadi *effective school* atau sekolah unggulan.

---

<sup>11</sup> Wawancara Dengan Kepala MAN 2 Tulungagung 10 Maret 2022

## **B. Fokus Penelitian**

Pembahasan berikut ini merupakan pembahasan mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam Unggul di MAN 2 Tulungagung. Agar penelitian memiliki tujuan dan pembahasan yang jelas, maka akan difokuskan dalam beberapa pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen sumber daya manusia dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam unggul di MAN 2 Tulungagung?
2. Bagaimana kinerja sumber daya manusia dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam unggul di MAN 2 Tulungagung?
3. Bagaimana pengembangan potensi sumber daya manusia dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam unggul di MAN 2 Tulungagung?
4. Bagaimana pengawasan sumber daya manusia dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam unggul di MAN 2 Tulungagung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dengan adanya fokus penelitian di atas maka penulis juga harus memiliki tujuan dari apa yang telah difokuskan di atas, diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui rekrutmen sumber daya manusia dalam manusia dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam unggul di MAN 2 Tulungagung
2. Untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia dalam manusia dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam unggul di MAN 2 Tulungagung
3. Untuk mengetahui pengembangan potensi sumber daya manusia dalam manusia dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam unggul di MAN 2 Tulungagung
4. Untuk mengetahui pengawasan sumber daya manusia dalam manusia dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam unggul di MAN 2 Tulungagung.

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

Adapun secara umum penelitian ini diharapkan berguna untuk menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam unggul. Di samping itu, hasil penelitian ini akan memberi kontribusi baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis

Kegunaan secara teoritis penelitian ini adalah sebagai sumbangan pemikiran terhadap MAN 2 Tulungagung di dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam unggul.

2. Kegunaan secara praktis penelitian ini yaitu:
  - a. Bagi kepala sekolah dan seluruh pengelola sekolah, diharapkan menjadi pertimbangan untuk mengelola sumber daya manusia dalam rangka menuju sekolah unggulan.
  - b. Bagi guru, diharapkan mampu memahami dan mengimplementasikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga pendidik secara efektif dan efisien.
  - c. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitiannya tentang manajemen SDM dalam perspektif yang berbeda. Sehingga, terdapat berbagai pengkayaan wacana sekaligus hasil temuan lapangan yang mampu membangun sebuah teori baru.

#### **E. Penegasan Istilah**

Untuk menyamakan persepsi dan menghindari adanya perbedaan pemahaman terhadap istilah dalam judul penelitian “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam Unggul Di MAN 2 Tulungagung” maka perlu adanya definisi istilah secara konseptual dan operasional sebagai berikut:

1. Penegasan konseptual
  - a. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sementara itu MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat didalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.<sup>12</sup>

b. Lembaga Pendidikan Islam Unggul

Lembaga pendidikan Islam unggul adalah sekolah/madrasah yang dikembangkan dan dikelola dengan sebaik-baiknya yang mengarahkan semua komponennya untuk mencapai hasil lulusan yang lebih baik dan cakap daripada lulusan sekolah lainnya. Madrasah unggul juga diartikan sebagai lembaga pendidikan Islam yang memiliki komponen unggul, yang tercermin pada sumber daya manusia (pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa) sarana prasarana, serta fasilitas pendukung lainnya untuk menghasilkan lulusan yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi

---

<sup>12</sup>Amirul Mukminin, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), hal. 6.

secara terampil, memiliki kekokohan spiritual (iman dan/atau Islam), dan memiliki kepribadian akhlak mulia.<sup>13</sup>

## 2. Penegasan operasional

Penegasan oprasional merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian guna memberi batasan kajian pada suatu penelitian. Berdasarkan penegasan konseptual yang telah dikemukakan di atas maka secara operasional yang dimaksud dengan “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam Unggul di MAN 2 Tulungagung” yakni sebuah penelitian yang membahas tentang bagaimana sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam dikelola dengan baik sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang professional. Manajemen SDM yang dikelola dengan efektif dan efisien maka akan memberikan pengaruh baik terhadap terwujudnya lembaga pendidikan Islam yang unggul.

## F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan sebagai kerangka yang dijadikan acuan dalam berfikir secara sistematis. Dengan demikian penulis menyusun penelitian ini dengan memuat enam bab, yang secara garis besar tertuang dalam bab-bab dan sub bab. Untuk lebih jelasnya bab-bab dan sub bab ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>13</sup>M. Nur Hasan, “Upaya Menjadikan Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Unggul”, Vol. 2 No. 2 (Oktober 2015), hal. 77.



Bab I pendahuluan, memuat latar belakang penelitian yang memuat alasan dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah, pembatasan masalah, penjelasan istilah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II kajian pustaka, penulis mendeskripsikan dan menguraikan landasan teori dan kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini

Bab III Metode penelitian, penulis mendeskripsikan Jenis penelitian, metode penelitian, instrument pengumpulan data serta metode atau teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV Hasil penelitian, penulis memaparkan instrument penelitian, temuan penelitian, pelaksanaan penelitian serta analisis data

Bab V penulis memaparkan pembahasan dan keterbatasan penelitian

Bab VI penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran.