

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perusahaan merupakan sebuah organisasi bisnis yang menjalankan kegiatannya dalam rangka memperoleh keuntungan. Pemerolehan keuntungan ini bisa dilakukan dengan menghasilkan barang atau jasa. Berkembangnya bisnis mikro kecil maupun besar di era ini menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin pesat. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan pasar dalam negeri maupun luar negeri. Maka dari itu, sebuah perusahaan harus mampu mengoptimalkan faktor-faktor yang menjadi aspek penting dalam keberlangsungan perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia.

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dipandang sebagai faktor mutlak yang harus ada. Sehebat apapun teknologi yang digunakan oleh suatu perusahaan jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten maka kegiatan organisasi perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar. Dengan ini maka sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dianggap sebagai aset penting yang memiliki kekuatan dalam membangun perusahaan yang mampu bersaing dengan industri bisnis lokal maupun internasional melebihi faktor lain seperti uang, metode, mesin, pasar, dan faktor pendukung lainnya.²

² Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie, 2017), hal.2.

Pengelolaan untuk sumber daya manusia perlu dilakukan perencanaan dan pengembangan dengan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan tidak menyimpang dengan hal yang tidak diperbolehkan dari segi etika bisnis maupun moral. Sehingga di masa mendatang dapat tersedia sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, dan berkarakter.³

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian strategis yang menggunakan berbagai tahapan, mulai dari tahap perencanaan yang komprehensif, pengorganisasian yang matang, pengarahan yang berkesinambungan, hingga pengendalian yang terukur dalam mengelola aspek-aspek kompleks yang meliputi pengadaan tenaga kerja, pengembangan potensi, pengaturan kompensasi yang terintegrasi dalam struktur organisasi, pemeliharaan kesinambungan, hingga pengelolaan pemisahan dalam hubungan karyawan. Tujuannya bukan untuk mencapai tujuan lain, melainkan untuk mengimplementasikan upaya-upaya tersebut di atas agar fungsi organisasi dapat berjalan dengan efisien dan efektif serta mencapai target yang telah ditetapkan.⁴

Proses manajemen sumber daya manusia setiap perusahaan berbeda-beda. Kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki setiap sumber daya manusia yang terbatas, maka setiap perusahaan diharapkan memiliki strategi yang baik untuk diterapkan ke dalam proses manajemen tersebut. Strategi ini bertujuan untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan yang

³ Sutadji, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), hal. 1.

⁴ Tri Wikaningrum, *Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perbankan Syariah*, *Jurnal Siasat Bisnis* 15, no. 1 (Februari 20, 2020): hlm. 99–122.

optimal dan peningkatan kinerja sumber daya manusia sehingga dapat berkontribusi penuh dalam memberikan arahan kepada karyawan selaku sumber daya manusia yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Banyak strategi yang bisa dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam internal perusahaan, diantaranya adalah pemilihan gaya kepemimpinan yang digunakan, motivasi kerja bagi karyawan, lingkungan tempat kerja, budaya serta etika kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Selain itu penerapan nilai-nilai religius dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas dari karyawan.

Religiusitas merupakan kepercayaan individu terhadap ajaran-ajaran agama yang telah tertanam di dalam hati maupun ucapan individu yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Bahkan tidak hanya menghubungkan seseorang dengan Tuhannya yang diaplikasikan secara ritual, namun juga perilaku seseorang dengan lingkungan yang diwujudkan dalam kepedulian sosial.⁵

Terdapat 5 dimensi dalam mengukur budaya bisnis suatu perusahaan yang menerapkan nilai-nilai religi di dalamnya, diantaranya yang pertama dimensi keyakinan yang berisi pengharapan seseorang yang berpegang teguh kepada ajaran agama yang dianutnya, kedua dimensi peribadatan atau ritual merupakan wujud ketaatan seseorang terhadap ajaran agama yang

⁵ Evi Avivah and Muhammad Farid, *Religiusitas, Kontrol Diri Dan Kenakalan Remaja*, Jurnal Psikologi Indonesia, no. 2 (2014): hal. 127.

dianutnya seperti beribadah, ketiga dimensi pengetahuan agama merupakan dimensi yang diharapkan seseorang dalam pemerolehan ilmu keagamaan yang menjadi dasar keyakinan yang dianutnya, keempat dimensi penghayatan merupakan suatu pengalaman spektakuler yang merupakan keajaiban dari Tuhan, dan kelima dimensi pengalaman merupakan akibat dari keyakinan seseorang terhadap apa yang dianutnya seperti menolong orang yang kesakitan dan mendermakan hartanya untuk kepentingan sosial.⁶

Religiusitas memegang peran penting dalam kehidupan sumber daya manusia yang berkarakter. Religiusitas merupakan cara bagaimana mengekspresikan kepercayaan Tuhan dalam kehidupan sehari-hari, baik dari kegiatan sosial antar masyarakat maupun dalam dunia kerja.⁷ Orang yang memiliki tingkat religius yang tinggi cenderung akan mentaati dan melaksanakan ajaran agama yang dianutnya dan akan menjauhi hal-hal yang dirasa menyimpang dari ajaran tersebut.⁸

Penggunaan budaya religius ini diharapkan agar tenaga kerja tidak hanya memiliki keterampilan yang handal dan unggul, melainkan juga menjadikan manusia yang bermoral dalam menjalankan pekerjaan yang akan dicapainya sehingga tidak menjalankan hal-hal yang menyimpang. Selain itu, budaya religius ini juga berperan pada pengembangan integritas

⁶ Tina Afiatin, *Religiusitas Remaja Studi Tentang Kehidupan Beragama di Daerah Istimewa Yogyakarta*, Jurnal Psikologi, 1998, hal. 57.

⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah (Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 117.

⁸ Iskandar Zulkarnaen, *Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Rumah Sakit IPHI Pedan)*, (Surakarta, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2017), hal. 4.

dan tanggungjawab pada kinerja karyawan. Pada logikanya, jika hubungan seseorang dengan Tuhan tidak baik, maka tidak menutup kemungkinan jika hubungan dengan manusia lain juga tidak baik. Oleh karena itu, kegiatan religius ini yang nantinya diharapkan mampu mengontrol kinerja karyawan dengan batasan-batasan sesuai koridor yang tidak melanggar etika dalam bekerja, serta sebagai upaya peningkatan sumber daya manusia yang berkompeten, berintegritas, dan bertanggungjawab dengan diiringi nilai moral yang tinggi.

Agama Islam juga telah menjelaskan bagaimana peran penting religiusitas dalam manajemen sumber daya manusia dari zaman Rasulullah SAW. Manajemen sumber daya manusia di masa Rasulullah SAW juga mencakup proses bagaimana mekanisme pengangkatan karyawan hingga pemberian upah pada karyawan. Islam mendorong umatnya untuk senantiasa memuliakan pekerjaannya serta bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa seseorang harus selalu bekerja keras dan menanamkan sifat-sifat baik untuk hasil yang optimal dalam pekerjaannya. Dan dengan strategi manajemen sumber daya manusia yang memasukkan nilai-nilai religius ini yang nantinya diharapkan akan memunculkan sikap etos kerja seorang karyawan yang berkualitas dan bermoralitas.

Mayangkara Group adalah salah satu perusahaan yang memasukkan nilai-nilai religius dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia perusahaan. Mayangkara Group merupakan sebuah grup perusahaan swasta

yang telah berdiri dan dikenal sebagai perusahaan ternama di Blitar Jawa Timur, dengan kegiatan usaha di sektor perdagangan dan industri. Berdirinya Mayangkara Group diawali dengan usaha minyak tanah eceran yang dijalankan oleh H. Hariyanto, usaha ini terus mengalami kemajuan hingga akhirnya menjadi sebuah perusahaan induk yang saat ini mempekerjakan 1.088 orang di 52 unit usaha. Unit usaha Mayangkara Group meliputi radio, SPBU, Pertashop, SPPBE, agen LPG, dan pengetesan ulang LPG. Unit usaha tersebut tersebar di berbagai wilayah yang ada di Jawa Timur, di antaranya yaitu Kabupaten Blitar, Kabupaten Tulungagung, Kabupaten Kediri, Kabupaten Nganjuk, dan Kabupaten Jombang.⁹

Tabel 1.1
Rekap Data Jumlah Tenaga Kerja Mayangkara Group
Per 1 Maret 2024

| NO | UNIT USAHA | JUMLAH KARYAWAN |
|----|--------------------------------------|-----------------|
| 1 | Agen LPG MG Blitar | 126 |
| 2 | Agen LPG MG Jombang | 11 |
| 3 | Agen LPG MG Kediri & Nganjuk | 23 |
| 4 | Agen LPG MG Tulungagung & Trenggalek | 112 |
| 5 | Bengkel MG Blitar | 10 |
| 6 | BENGKEL MG TULUNGAGUNG | 6 |
| 7 | Hariyanto Islamic Center (HIC) | 10 |
| 8 | Kantor Pusat | 73 |
| 9 | Koperasi Karyawan Mayangkara Artha | 3 |
| 10 | Masjid Ar Rahman | 35 |
| 11 | MG Farm Lempung | 14 |
| 12 | PERTASHOP KEBONDUREN | 2 |
| 13 | PERTASHOP KEMIRIGEDE | 2 |
| 14 | PERTASHOP LOREJO | 3 |
| 15 | PERTASHOP PASIRAMAN | 2 |
| 16 | PERTASHOP PECUK | 2 |
| 17 | PERTASHOP RMG | 2 |

⁹ Muflihatul Bariroh, *Implmentasi Manajemen Hati Sebagai Upaya Peingkatan Sumber Daya Manusia di Mayangkara Group*, Jurnal An-Nisbah, 5, no. 2 (2019): hal. 1–21.

| | | |
|---------------|-----------------------------------|-------------|
| 18 | PERTASHOP SENDANG | 2 |
| 19 | PERTASHOP SUMBEREJOKULON | 2 |
| 20 | POMLING DURENAN | 1 |
| 21 | POMLING SRENGAT | 1 |
| 22 | POMLING WATES | 2 |
| 23 | PT. Manggala Citra Mandiri | 30 |
| 24 | PT. Manggala Citra Mandiri Sakti | 25 |
| 25 | PT. PERKASA MUDA PRATAMA GAS | 4 |
| 26 | PT. PUTRA PATRIA JAYA GAS Bangsri | 1 |
| 27 | PT. Rama Manggala Gas Inti | 30 |
| 28 | Radio Jossh | 9 |
| 29 | Radio Mayangkara | 16 |
| 30 | Radio Pandowo | 1 |
| 31 | Radio Patria | 13 |
| 32 | Radio Perkasa | 15 |
| 33 | SPBU Bandung (54.662.09) | 26 |
| 34 | SPBU Durenan (54 - 663.01) | 23 |
| 35 | SPBU Jabon (54 - 64143) | 21 |
| 36 | SPBU Kademangan (55-661.44) | 13 |
| 37 | SPBU Kalidawir (54 - 662.27) | 19 |
| 38 | SPBU Kandangan (54 - 64125) | 24 |
| 39 | SPBU Kenari (54 - 66108) | 19 |
| 40 | SPBU Mojo (54 - 64123) | 19 |
| 41 | SPBU Ngunut (54.662.14) | 25 |
| 42 | SPBU Pakunden (54 - 66103) | 29 |
| 43 | SPBU Pare (54 - 64115) | 27 |
| 44 | SPBU Plosoklaten (54 - 64121) | 24 |
| 45 | SPBU Sambu (54 - 64122) | 23 |
| 46 | SPBU Sonoageng (54 - 64409) | 18 |
| 47 | SPBU Srengat (54.66101) | 22 |
| 48 | SPBU Sumbergempol (54.662.02) | 17 |
| 49 | SPBU Wates Baru (54 - 64144) | 21 |
| 50 | SPBU Wates Lama (54 - 64113) | 25 |
| 51 | SPBU Wlingi (54.66111) | 19 |
| 52 | SPPBE Rama Manggala Gas | 86 |
| JUMLAH | | 1088 |

Sumber: Data dari Staff Sumber Daya Manusia Mayangkara Group¹⁰

¹⁰ Staff Sumber Daya Manusia Mayangkara Group, "Rekap Data Jumlah Tenaga Kerja Mayangkara Group per 1 Maret 2024," Jum'at, 8 Maret 2024.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, Mayangkara Group memiliki strategi yang memasukkan aspek-aspek religius kepada para karyawan. Selain itu karyawannya dituntut untuk disiplin dan memiliki etika yang baik agar mampu bekerja dengan baik. Karena hal ini yang nantinya menjadi kunci dalam kekuatan perusahaan. Selain itu upaya memasukkan aspek religius di perusahaan ini bisa dilihat pada budaya keseharian karyawan, di mana setiap karyawan dituntut untuk beribadah berjamaah dan mengikuti kegiatan lainnya dengan sistem absensi. Hal ini berkaitan dengan kontrak perjanjian karyawan yang sudah disetujui di awal sebelum karyawan itu masuk ke perusahaan, di mana setiap karyawan diharuskan mengikuti kegiatan keagamaan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Penerapan aspek religius ke dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan ini diharapkan mampu menjadi kontrol baik bagi karyawan itu sendiri. Penggunaan budaya religi ini juga dimaksudkan untuk pengembangan karyawan yang berkarakter dan memiliki tanggungjawab terhadap apa yang dikerjakan. Selain itu hal ini juga menjadi wujud realisasi dari misi Mayangkara Group sebagai tempat unuk beribadah, kekeluargaan, amal usaha, meningkatkan kesejahteraan, dan memberikan lapangan pekerjaan.

Mayangkara Group dipandang memiliki budaya religius yang kuat dalam aktivitas bisnis serta manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan. Selain dari sisi ritual yang diterapkan pada karyawannya, namun perusahaan ini juga menerapkan nilai-nilai religius dengan menjalin

hubungan sosial yang baik dengan masyarakat. Diantaranya adalah menyediakan mobil Ambulance dan mobil jenazah secara gratis di lingkup wilayah Jawa Timur.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Mayangkara Group ini dikarenakan tempatnya yang begitu strategis, serta prospek perusahaan yang berkembang pesat. Selain itu citra religius dalam manajemen sumber daya manusia di Mayangkara Group menjadi daya tarik tersendiri bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam bagaimana penerapan nilai religis dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini dengan judul “Penerapan Nilai-Nilai Religius Dalam Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Mayangkara Group Blitar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, berikut rumusan masalah yang akan dijadikan sebagai objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan nilai-nilai religius dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Mayangkara Group Blitar?
2. Bagaimana dampak dari penerapan nilai-nilai religius dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Mayangkara Group Blitar?
3. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dan pendukung dalam penerapan nilai-nilai religius dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia di Mayangkara Group Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendeskripsikan penerapan nilai-nilai religius dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Mayangkara Group Blitar.
2. Untuk mendeskripsikan dampak dari penerapan nilai-nilai religius dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Mayangkara Group Blitar.
3. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam penerapan nilai-nilai religius dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Mayangkara Group Blitar.

D. Batasan Masalah

Untuk mengatasi masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yang dapat menyebabkan temuan penelitian menjadi tidak konsisten dengan fokus penelitian sebelumnya, maka peneliti memberikan alternatif analisis masalah yang hanya meneliti sudut pandang nilai-nilai religius dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini didasarkan pada dua aspek, yaitu aspek teoritis dan aspek praktis. Manfaat dari pendekatan teoritis ini terkait dengan pengembangan tingkat pemahaman tertentu. Di sisi lain, manfaat aspek praktis terkait dengan kebutuhan banyak pihak yang membutuhkan bantuan.

1. Manfaat Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber yang dapat mendukung mengenai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang menerapkan nilai-nilai religius.

2. Manfaat Aspek Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan salah satu langkah awal dalam mengimplementasikan program studi S1 dan dapat membantu mengembangkan pengetahuan serta konsep penerapan nilai-nilai religius dalam manajemen sumber daya manusia dan sesekali di tempat kerja.
- b. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pelajar, mahasiswa, staf akademik lainnya dalam meningkatkan kesadaran akan kelimuan manajemen sumber daya manusia dan menambah literatur pemberdayaan kepustakaan di Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
- c. Bagi Mayangkara Group, penelitian ini bisa dijadikan sebagai sarana komunikasi dan informasi bagi perusahaan untuk lebih memahami dan meningkatkan nilai-nilai religius dalam manajemen sumber daya manusia dan sebagai landasan bagi perusahaan yang terlibat dalam proses hukum. Selain itu, sumber daya ini juga penting untuk dipertimbangkan sebagai investasi dalam kehidupan sehari-hari pemilik bisnis dan karyawan serta sarana untuk meningkatkan reputasi bisnis.

- d. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan referensi bagi yang akan melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

F. Penegasan Istilah

Untuk memahami isu-isu yang diangkat dalam penelitian ini, perlu untuk membahas beberapa poin penting yang perlu penegasan untuk memahami dan mendiskusikan temuan-temuannya. Poin-poin tersebut meliputi:

1. Definisi Konseptual

a. Penerapan

Penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya. Definisi ini sejalan dengan pendapat Usman yang memaparkan bahwa penerapan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.¹¹

b. Religius

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), religi adalah kepercayaan akan adanya Tuhan, sedangkan religius adalah taat kepada agama. Religius dalam Bahasa Latin yaitu *Religale* yang berarti mengikat atau menambatkan. Di dalam Bahasa Inggris, religi diartikan sebagai agama. Agama bersifat mengikat yang mengatur

¹¹ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (Jakarta: Grasindo, 2012), hal. 70.

hubungan manusia dengan Tuhannya. Religius adalah sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain.¹²

c. Pengelolaan

Pengelolaan adalah proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan. Secara umum pengelolaan merupakan kegiatan merubah sesuatu hingga menjadi baik memiliki nilai-nilai yang tinggi dari semula. Pengelolaan dapat juga diartikan sebagai manajemen sehingga pengelolaan dipahami sebagai suatu proses membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹³

d. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia menurut T. Hani Handoko adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.¹⁴

¹² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 1190.

¹³ Hartono, *Manajemen Perpustakaan Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hal. 26.

¹⁴ I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2016), hal. 2.

2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini yang berjudul Penerapan Nilai-Nilai Religius Dalam Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Mayangkara Group Blitar, merupakan pembahasan dengan melakukan penelitian untuk menganalisa bagaimana penerapan nilai-nilai religius dalam mengelola sumber daya manusia serta kendala yang mungkin terjadi dalam pengaplikasiannya di Mayangkara Group yang didasarkan pada lima dimensi religiusitas, diantaranya dimensi keyakinan, peribadatan, pengetahuan agama, penghayatan serta pengalaman.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini disusun dengan menggunakan uraian yang sistematis untuk memudahkan pengkajian dan pemahaman terhadap masalah yang ada. Berikut sistematika dalam penulisan skripsi yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas pada tiap bab.

BAB I Pendahuluan, pembahasan dalam bab ini meliputi konteks penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan dalam penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II Kajian Pustaka, pembahasan dalam bab ini meliputi landasan teori atau referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian penulis. Dengan mengkaji teori terdahulu yang pada akhirnya akan menghasilkan teori baru dari masalah yang telah dikaji.

- BAB III Metode Penelitian, pembahasan dalam bab ini meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data juga sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.
- BAB IV Hasil Penelitian, pembahasan pada bab ini meliputi pemaparan data yang disajikan dengan topik yang sesuai dalam pernyataan yang memuat rumusan masalah dan analisis data. Paparan tersebut didapatkan dari hasil observasi langsung, wawancara, serta deskripsi informasi lainnya yang telah disimpulkan oleh peneliti.
- BAB V Pembahasan, pembahasan pada bab ini memuat keterkaitan antara pola-pola, kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan dalam teori-teori dari temuan terdahulu, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang ditemukan di lapangan.
- BAB VI Penutup, pembahasan pada bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran. Pada kesimpulan, uraian yang dijelaskan dalam model penelitian kualitatif adalah temuan pokok atau dalam simpulan harus mencerminkan makna dari temuan tersebut yang sesuai dengan rumusan masalah. Sedangkan saran dibuat berdasarkan hasil temuan dan pertimbangan peneliti.