

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Baitul Maal Wat Tamwil yang selanjutnya disingkat BMT adalah Lembaga Ekonomi (keuangan) yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai syariat Islam. BMT merupakan sebuah institusi yang menjalankan 2 kegiatan secara terpadu yakni sebagai Baitul Maal melakukan kegiatan sosial dakwah sedangkan Baitul Tamwil melakukan kegiatan bisnis. Sebagai Baitul Tamwil, BMT bergerak dalam bidang peningkatan ekonomi masyarakat kecil (mikro) melalui kegiatan menghimpun berbagai jenis simpanan atau tabungan dari anggota dan selanjutnya dikembangkan melalui pembiayaan, investasi atau penyertaan modal usaha bagi anggota lain yang membutuhkan. Sedangkan sebagai Baitul Maal BMT juga merupakan Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang melakukan kegiatan sosial yakni mendorong, menggerakkan dan menghimpun zakat, infaq, dan Shodaqoh dari para Aghniya' yang kemudian disalurkan untuk kegiatan sosial membantu kaum dhuafa dan kegiatan dakwah.¹

Sebagai pedoman awal operasional BMT berada dibawah Pembinaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) dan memperoleh legalitas (Badan Hukum) dari Menteri Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah. Kepala Kantor Dinas atau Badan Koperasi di masing-masing propinsi maupun kabupaten atau kota. PINBUK merupakan satu-satunya lembaga yang telah mendapat persetujuan dari Bank

¹ RAT BMT Pahlawan Tahun Buku 2016, hal. 10.

Indonesia (BI) untuk membina, mengawasi dan mengembangkan BMT–BMT di seluruh Indonesia. Persetujuan itu tentuag melalui Naskah Kerjasama No. 03/MOU/PHBK-PINBUK/VII/95.

BMT Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang tersebar di seluruh Indonesia. BMT beroperasi sejak 10 Nopember 2010, diresmikan oleh Bapak Bupati Tulungagung dengan disahkan oleh seluruh unsur MUSPIDA dan para tokoh masyarakat di Tulungagung. BMT ini berdiri setelah melihat kenyataan bahwa krisis ekonomi tiada henti dan tiada solusi, jumlah penduduk miskin, menganggur, dan ter PHK semakin meningkat, ketimpangan ekonomi semakin tajam. Pengusaha kecil haus modal, sementara bank masih belum menjangkau mereka. Disamping itu saat itu belum ada satupun Bank syariah yang berdiri di Tulungagung, sementara itu Peran Lembaga pengelolaan zakat juga belum optimal.

Kinerja setiap kegiatan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas. Sebab kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu standar yang telah ditetapkan .konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu , setiap sumber daya manusia yang dimaksud harus bekerja sesuai dengan keahliannya. Allah Subhanahuwata’ala berfirman dalam surah Al-Isra [17] : 84

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَن هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا



Artinya: Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.²

Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan, yaitu dengan meningkatkan kompetensi karyawan pada perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.³ Pengembangan adalah suatu proses aktif untuk merubah suatu keadaan ke keadaan yang lain yang lebih baik. Apa yang dimaksud dengan suatu keadaan mungkin berhubungan dengan manusia (pegawai) atau pun organisasi.⁴ Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting, bukan hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pemimpin

² NN, Al-Qur'an Digital Terjemah.

³ Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2008), hal. 8.

⁴ Prasetya Irawan, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: STIA – LAN PRESS: 2014), hal. 25.

perusahaan.⁵ Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Ciri utama pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku.

Menurut Simamora dalam skripsi ArtaAdi, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, Latar belakang, budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor situasional meliputi faktor social dan organisasi, factor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

⁵Salam Abdus Dz. *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Cirebon: Stain Pres:2008), hal. 12

Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.⁶ Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang atau berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).⁷

BMT Pahlawan Tulungagung yang berada dikantor cabang Ruko Pasar Ngemplak Jl. KHR Abdul Fattah No. 33 , merupakan salah satu lembaga keuangan micro syariah profit yang sudah tidak asing lagi dikalangan masyarakat.. BMT ini mempunyai banyak kantor di wilayah Tulungaagung yaitu, Kantor Pusat berada di Jl. K Mangun Sarkoro No. 104 Beji, Kantor Kas Bandung di (Ruko Stadion Bandung No.14 Bandung), Kantor Kas Gondang di Komplek Ruko stadion Gondang, Kantor Kas Ngunut dan Pokusma di Notorejo. BMT Pahlawan memperkerjakan karyawan lebih dari 15 orang sesuai dengan *job desk* nya. Tidaklah mudah dalam sebuah lembaga keuangan microsyariah yang besar dengan jumlah karyawan yang banyak untuk mengembangkan dan menyesuaikan antara *job desk* dan *skill* yang telah mereka miliki.

⁶Arta Adi Kusuma, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria*, Semarang, (Universitas Negeri Semarang, Skripsi tidak diterbitkan, 2013), diakses pada tanggal 14 Oktober 2016.

⁷Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.228.

Tabel 1.1

Tabel Perkembangan Anggota BMT Pahlawan

No	Anggota	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
1.	Pendiri/ Anggota Tetap	61 orang	61 orang	61 orang
2.	Penanam Saham	63 orang	63 orang	63 orang
3.	Penyimpan /Penabung			
	a. Simpanan Mudharabah	6.822 orang	7.404 org	8.081 org
	b. Simpanan Berjangka/Deposito Mudharabah	3.105 orang	3.109 org	3.708 org
	c. Tabungan Haji	178 orang	172 orang	171 orang
	d. Tabungan Pensiun	232 orang	215 orang	210 orang
4.	Penerima Pembiayaan			
	a. Pembiayaan BBA	774 orang	582 orang	620 orang
	b. Pembiayaan Murabahah	601 orang	471 orang	503 orang
	c. Pembiayaan Qordul Hasan	60 orang	52 orang	53 orang
	Total	11.896 orang	12.129 orang	13.470 orang

Sumber: Laporan Keuangan BMT Pahlawan tahun 2016.

BMT Pahlawan cabang ruko pasar ngemplak Tulungagung merupakan cabang dari BMT Pahlawan Kantor Pusat Beji yang perkembangan anggotanya mengalami keniakan dari tahun ke tahun. Dilihat dari table 1.1 diatas, bahwa pada tahun 2015 ke tahun 2016 mengalami kenaikan perkembangan anggota yang

cukup banyak dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Untuk itulah mengapa peneliti mengambil obyek penelitian pada BMT Pahlawan cabang ruko pasar ngemplak Tulungagung. Sedangkan pemanfaatannya yaitu untuk mewujudkan masyarakat di sekitar yang selamat damai dan sejahtera dengan mengembangkan lembaga usaha BMT dan POKUSMA yang berkembang terpercaya, aman, nyaman, transparan dan berhati-hati.

Dengan system syariah terbukti BMT Pahlawan makin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif. Jika pada saat berdirinya pada tahun 2010 BMT ini hanya bermodalkan 15 juta, kini dalam usianya yang 5 tahun asset BMT Pahlawan telah berkembang dengan anggota binaan mencapai Rp24.014.508.818,- (*Dua Puluh Empat Milyar Empat Belas Juta Lima Ratus Lima Ratus Delapan Ribu Delapan Ratus Delapan Belas Rupiah*) dengan anggota binaan mencapai 13.470 orang. Mereka terdiri dari para Pengusaha kecil, kecil bawah disegala sektor; Perdagangan, Perikanan, Pegrajin, Pertanian, PKL dan lain-lain. Anggota BMT juga terdiri dari para penyimpan, dan paradonator, berada diseluruh pelosok Tulungagung. Sehingga tidak mengherankan jika untuk mempermudah pelayanan dan jangkauan.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menambah *skill* dan ketrampilan sikap pada setiap karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Dalam hal ini metode apakah yang dilakukan oleh pimpinan lembaga keuangan micro terhadap para karyawan, untuk tetap memberikan kesempatan kepada setiap karyawan yang telah bergabung dan untuk mempertahankan *skill* karyawan masing-masing serta pengembangan seluruh sumber daya manusia di BMT

Pahlawan Tulungagung. Selain itu juga tidak menutup kemungkinan efek dari pengembangan sumber daya manusia. Akan memberikan motivasi positif bagi karyawan untuk menjadi yang terbaik.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang ada di BMT Pahlawan Tulungagung. Dengan pengembangan sumber daya manusia yang semakin berkompeten dalam bidangnya juga nantinya akan membantu pengembangan organisasi. Mengingat skala persaingan antar lembaga keuangan micro syariah yang lain semakin meningkat. Tertera pada visi dan misinya yaitu “Menjadikan BMT sebagai lembaga keuangan syariah yang kuat, sehat, terpercaya, aman, nyaman dan transparan.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi sangat penting dalam suatu organisasi. Untuk itu dalam hal ini peneliti akan meneliti lebih lanjut mengenai penerapan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam skripsi yang berjudul “*Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung*”.

B. Fokus Penelitian

Dari penelitian yang berjudul Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis Kompetensi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung ?
2. Apa saja kendala yang dihadapi BMT Pahlawan Tulungagung dalam strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi ?
3. Bagaimana solusi dalam strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi di BMT Pahlawan Tulungagung ?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi BMT Pahlawan Tulungagung dalam strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi
3. Untuk mengetahui solusi dalam strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi di BMT Pahlawan Tulungagung.

D. Batasan Masalah

Permasalahan yang penulis bahas disini memiliki perbedaan yaitu untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang digunakan sesuai dengan penerapannya. Saat ini pihak lembaga sendiri belum berani mengundang ahli IT dikarenakan biaya yang dibutuhkan sangat mahal. Selain itu kebutuhan pengembangan harus sesuai dengan kebutuhan program lembaga, karena itu

karyawan diikuti sertakan apabila ada pelatihan di luar lembaga, untuk meminimalisir biaya yang terlalu banyak.

Pembahasan hanya akan dibatasi mengarah pada strategi pengembangan sumber daya manusia yang didalamnya mencakup tujuan pengembangan, prinsip pengembangan, jenis pengembangan, metode, kompetensi serta kinerja karyawan. Dalam hal ini menitik beratkan pada strategi yang diterapkan dalam program pengembangan sumber daya manusia di BMT Pahlawan Ngemplak Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan suatu bidang keilmuan secara teoritis dan praktis. Manfaat penelitian yang ingin dicapai penulis dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang besar bagi ilmu pengetahuan dan sebagai kajian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di BMT .

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi agar dapat ditindak lanjuti bagi organisasi terkait dalam upaya pengembangan sumber daya manusia ke depannya di BMT Pahlawan Tulungagung.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk referensi karya ilmiah dalam pengembangan kepastkaan di bidang lembaga keuangan syariah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau bahan acuan bagi para pembaca dalam hal analisis sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. Peneliti selanjutnya bisa menyempurnakan hasil penelitian ini dengan metode penelitian lain dan menemukan permasalahan yang lebih spesifik.

F. Penegasan Istilah

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda dan mewujudkan kesatuan pandangan pemikiran, perlu kiranya ditegaskan istilah-istilah yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul skripsi. Definisi konseptual ini berlandaskan pada referensi yang telah digunakan. Secara konseptual yang dimaksud dengan “Analisis strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan” adalah sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau cirri demografis, social maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi, membahas sumber daya manusia berarti

membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas.⁸

- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.⁹
- c. Kompetensi adalah kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.¹⁰
- d. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kinerja. Terdapat faktor yang diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, menyangkut pernyataan tentang maksud nilai-nilai, manajemen strategis, pengembangan, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama.¹¹

⁸M.M Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*.(Bandung:Mizan,1995), hal. 110.

⁹M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Ed. 1, Cet. 2*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 5.

¹⁰Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 254.

¹¹ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management, Ed. Revisi, Cet. 2* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada) hal. 458.

- e. Baitul Maal wa tamwil (BMT) adalah sebuah lembaga keuangan yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan dalam bentuk koperasi usaha. Yang berorientasi non profit dan komersial. seperti: pengumpulan dan azakat, infaq, dan shadaqah.¹²

2. Definisi Operasional

Penegasan operasional merupakan pelekatan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel. Definisi operasional dimaksudkan untuk memberikan kejelasan mengenai judul penelitian agar tidak muncul berbagai penafsiran terhadap judul penelitian . Secara operasional yang dimaksud dengan “*Analisis strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung*”. Adanya strategi pengembangan karyawan demi kemajuan BMT dan kompetensi masing masing karyawan yang memadai serta berdaya saing tinggi dalam menjalankan kinerja yang semakin membaik serta adanya peningkatan dalam pelayanan kepada anggotanya.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Agar pembahasan skripsi ini lebih mengarah, maka penulis membagi pembahasan menjadi beberapa bab, tiap bab terdiri dari sub bab dengan maksud untuk mempermudah dalam mengetahui hal-hal yang dibahas dalam skripsi ini terarah dan tersusun rapi. Adapun bab- bab yang dimaksud terbagi menjadi lima bab, yang akan penulis uraikan di bawah ini, yaitu:

1. Bagian Awal

¹²Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wat Tamwil*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal. 126.

Bagian awal, terdiri dari: halaman sampu depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, moto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

2. Bagian Utama

BAB I PENDAHULUAN, meliputi bab ini menjelaskan beberapa unsur yaitu latar belakang masalah, tujuan, manfaat penulisan skripsi, penegasan istilah, metode penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, bab ini penulis akan menguraikan landasan teori yang merupakan pijakan dalam penulisan proposal yang meliputi pengertian sumber daya manusia, pengertian pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan sumber daya manusia, prinsip pengembangan sumber daya manusia, jenis pengembangan sumber daya manusia, peserta, metode, analisis swot, faktor faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia, pengertian kompetensi, tingkatan manajemen dan kompetensi, tipe-tipe kompetensi, karakteristik kompetensi, kelompok kompetensi, pengertian kinerja, pengukuran kinerja, penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja. Selain itu, juga akan dipaparkan terkait dengan penelitian terdahulu dan juga dipaparkan terkait dengan kerangka berfikir dari pengambilan judul skripsi tersebut.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN, bab ini akan membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data yang digunakan,

teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV. HASIL PENELITIAN, bab ini dibahas tentang deskripsi pelaksanaan penelitian mengenai gambaran umum subjek penelitian yaitu BMT Pahlawan Tulungagung terdiri dari sejarah pendirian, letak geografis, visi misi dan sasaran organisasi serta struktur organisasi. Selanjutnya, akan dipaparkan pula mengenai pengembangan sumberdaya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

BAB V. PEMBAHASAN, bab ini penulis akan memaparkan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam peningkatan kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

BAB VI. PENUTUP, bab ini merupakan bagian akhir penulisan yang menunjukkan pokok-pokok penting dari keseluruhan pembahasan. Bagian ini merupakan jawaban ringkas dari permasalahan yang dibahas yang terdiri dari kesimpulan, saran dan penutup.

Bab akhir terdiri dari daftar rujukan dan lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan dan sebagainya.