

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Mereka bukan seperti uang, mesin dan materil yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir, promosi, dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta *loyal* terhadap perusahaan.

Permasalahan yang muncul adalah bagaimana mengembangkan karir dalam lingkungan yang begitu dinamis, sehingga akan meminimalkan ketidaksesuaian penempatan peran, meningkatkan kompetensi dan menempatkan individu dalam posisi kunci. Karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya.¹ Kompetensi menjadi penting dalam sistem jenjang karir sehingga diperlukan adanya uji

¹ Budi W. Soetjipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, AMARA BOOKS, Yogyakarta, 2002, Hlm. 256

kompetensi. Uji kompetensi ini terkait dengan upaya untuk menilai layak atau tidaknya seseorang mencapai level tertentu dalam sistem jenjang karir.²

Dalam rangka mengukur tingkat keberhasilan sangat dibutuhkan adanya indikator yang jelas. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat penyampaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja pegawainya.

Basri dan Rivai menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Agar menghasilkan kinerja yang baik, seseorang harus memiliki kemampuan, mempunyai kemauan, usaha, serta kegiatan yang dilaksanakan, agar tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya. Kemauan dan usaha dapat menghasilkan motivasi sehingga menimbulkan sebuah kegiatan. Pengukuran kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur *finansial* dan *non finansial*. Pada organisasi swasta atau non pemerintah, ukuran kinerja adalah tingkat laba. Namun organisasi sektor publik tidak bisa hanya menggunakan ukuran laba untuk menilai keberhasilan organisasi karena memang tujuan utama organisasi ini bukan memperoleh laba tetapi meningkatkan kesejahteraan masyarakat.³

Salah satu cara memberi penghargaan terhadap kinerja pegawai, yaitu melalui pemberian *insentif*. Pemberian *insentif* sebenarnya merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian *insentif* ini mempunyai pengaruh sangat besar terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Sistem ini pada umumnya dipandang sebagai salah satu alat untuk mendistribusikan upah kepada

²Jebul Suroso, *Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasarkan Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit*, Dalam jurnal Ekplanasi Vol 6, Nomor 2, 201, Hlm.2

³Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, GRAHA ILMU, Yogyakarta, 2012, Hlm. 187

pegawai dengan mendasarkan pada lamanya bekerja dan mendasarkan pada kebutuhan hidup. *Insentif* yang diberikan dimaksudkan untuk memacu semangat bekerja pegawai agar mampu memberi kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang efektif.

Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi, maka perlu memperhatikan masalah upah yang merupakan salah satu faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Dalam suatu organisasi pemerintah maupun non pemerintah, penilaian kinerja dijadikan sebagai acuan atau standar dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja pegawai, termasuk promosi pada jenjang yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Pada umumnya suatu instansi atau organisasi pemerintahan dipengaruhi oleh faktor lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Lingkungan internal yaitu lingkungan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, seperti Sumber Daya Manusia. Sedangkan lingkungan eksternal yaitu lingkungan yang berasal dari luar organisasi tersebut, seperti politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Permasalahan yang muncul dalam pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu pegawai yang menduduki jabatan dalam struktur formal perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan karena belum adanya rencana jangka panjang pengembangan pegawai. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kualitas pegawai agar efektivitas dan efisiensi kerja dapat dicapai, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan rasa tanggung jawab pegawai adalah dengan adanya program pengembangan karir pegawai di lingkungan tersebut. Program yang ditempuh dengan mengarahkan para pegawai dalam diklat-diklat struktural pada berbagai tingkatan. Para pegawai yang memiliki

kredibilitas yang tinggi akan dikembangkan dan dipertahankan terhadap tugas dan wewenangnya, sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai.⁴

Pembinaan karir menekankan kepada pentingnya peranan pegawai untuk tetap memperhatikan bahkan mempertanggungjawabkan kedudukan yang ia miliki. Sistem pembinaan *karier* pegawai harus disusun sedemikian rupa, sehingga menjamin terciptanya kondisi objektif yang dapat mendorong peningkatan prestasi pegawai. Hal tersebut dapat dimungkinkan apabila penempatan pegawai negeri sipil didasarkan atas tingkat keserasian antara persyaratan jabatan dengan kinerja pegawai yang bersangkutan. Sistem pembinaan karir pegawai pada hakekatnya adalah suatu upaya sistematis, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi.

Akan tetapi pengembangan *karier* yang sudah dilakukan tidaklah akan menjadi kenyataan tanpa adanya tindakan pelaksanaan. Menurut Siagian bahwa betapapun baiknya suatu pengembangan *karier* yang telah dibuat oleh seorang pegawai yang disertai dengan tujuan *karier* yang wajar dan realistis. Rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Oleh karena itu seseorang yang sudah menetapkan rencana *karier* perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut.⁵

Dalam Islam, pembangunan manusia pada prinsipnya telah dibekali Tuhan. Dalam diri manusia terdapat potensi atau daya-daya yang dapat dibangun. Di dalam Al-Quran, dengan jelas menyatakan “manusia itu merugi, kecuali apabila waktu itu dipahami dalam rangka *Yaumu ad-Dien*, yaitu beriman dan beramal saleh, berinformasikan kebenaran dengan kesabaran.” Manusia harus membangun dirinya (menjadi yang terbaik), karena manusia di bumi adalah sebagai “manusia ke-Tuhan-an”, dimana manusia harus mampu

⁴Tri Wulandari Retnaningrum dan Nur Fadrih Asyik, *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Dalam Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol 2, No12, 2013, Hlm. 2-3

⁵Erdiansyah dan Zaili Rusli, *Pembinaan Karier PNS Jabatan Esselon II Dan III*, Dalam Jurnal Kebijakan Publik, Volume 4, Nomor 1, Maret 2013, Hlm. 62

mengaktualisasikan semua nilai-nilai Tuhan-Nya dalam kehidupan sehari-hari dan mampu memberi manfaat pada lingkungannya. Islam tidak menerima umatnya yang bodoh dan tidak mau berusaha untuk memperbaiki diri. Ini lah yang dijanjikan Allah dalam surat Al-Mujadilah ayat 11 :

...اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ...^ج

Artinya : "... Allah akan mengangkat derajat orang-orang beriman dan berilmu diantara kamu beberapa derajat ...". (QS. Al-Mujadilah : 11)⁶

Lembaga *Baitul Maal* (Rumah Dana), merupakan Lembaga sosial bisnis yang pertama di bangun oleh Nabi. Lembaga ini berfungsi sebagai tempat penyimpanan, apa yang dilakukan Rasul itu merupakan proses penerimaan pendapatan (*revenue collection*) dan pembelanjaan (*expenditure*) secara transparan dan bertujuan seperti apa yang disebut sekarang sebagai (*welfare oriented*). BM (*Baitul Maal*) lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dana dan penyaluran dana yang non profit, seperti zakat, infak dan shodaqoh, dengan kata lain *Baitul Mall* merupakan lembaga yang bergerak murni di bidang sosial. Sedangkan BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*) sebagai usaha pengumpulan dana dan penyalur dana komersial, atau lebih mengarah kepada bisnis.

Begitu juga Lembaga keuangan umat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah yang didirikan pada tahun 1999. Sekarang, BMT itu telah menjadi sebuah Lembaga Keuangan yang diperhitungkan. Betapa tidak, dari modal awal Rp 2 juta, sekarang BMT itu telah mengelola dana sebesar Rp 80 miliar. KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah berdiri atas dasar kekuatan umat. Saat ini, tidak hanya bergerak di bidang jasa keuangan saja. KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah juga sudah mulai bergerak di bidang kesehatan, dengan mendirikan Rumah Sakit di Daerah Pati . Dapat mendirikan Rumah Sakit , tentu sudah dapat diketahui betapa pesatnya perkembangan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dibandingkan dengan Lembaga Keuangan Syariah lainnya.

⁶ M.Fajar Hidayanto, *La_Riba (Jurnal Ekonomi Islam)*, Vol. II, Nomor 1, FIAI Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta,2008, Hlm. 38-40

KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah di kabupaten Pati, yang mengusung visi “**Menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah yang Unggul dan Terpercaya**”, dan misi:

1. Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai nilai-nilai syariah
2. Menjunjung tinggi akhlakul karimah dalam mengelola amanah umat
3. Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota
4. Menjadi KJKS yang tumbuh dan berkembang secara sehat
5. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa.

Komitmen awal dan niat baik pendirian BMT untuk pemberdayaan ekonomi umat, ternyata menjadi penyelamat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah memulai pengembangan Koperasi Jasa Keuangan Syariah mereka dengan pendekatan kepada tokoh-tokoh masyarakat sekitar. Secara bertahap, KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah berhasil meraih arus dana masuk dari para tokoh masyarakat di Pati. Kas masuk inilah yang kemudian dikelola untuk memberikan pembiayaan kepada para pedagang kecil. Sasaran utama KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah adalah para pedagang pasar tradisional di Pati.

Dengan mengusung visi “**Menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah yang Unggul dan Terpercaya**”, pada tahun 2011 BMT ini mampu mengukir aset lebih dari 30 miliar rupiah dalam jangka sepuluh tahun di bawah manajemen M. Ridwan dan dengan didukung 12 cabang di wilayah Pati. Perkembangan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dari waktu ke waktu semakin pesat, di tahun 2016 ini KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah sudah memiliki cabang sebanyak 23 cabang dengan total karyawan 200. Di samping perkembangan yang sangat pesat tersebut BMT ini juga dilatarbelakangi oleh kinerja karyawan yang terus meningkat dari waktu ke waktu yaitu dengan adanya program pengembangan karir berupa kenaikan jabatan, kenaikan gaji

dan pendidikan. Selain itu KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah juga selalu mengedepankan norma-norma keislaman dalam berbagai aspek.⁷

Untuk kenaikan jabatan yang diadakan dalam KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah tidak monoton atau tidak harus ke atas terus, tergantung kekosongan jabatan yang ada dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Seperti halnya karyawan yang awal mula dalam bekerja sebagai marketing bisa saja naik jabatan dibagian TI (*Tekhnik Informasi*), semua itu tergantung kekosongan jabatan yang ada dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Contoh lainnya karyawan yang awalnya dibagian marketing, apabila KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah membuka cabang baru dan kinerja karyawan tersebut dilihat baik serta layak nantinya karyawan tersebut bisa naik jabatan menjadi kepala cabang.

Untuk kenaikan gaji antara karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung jabatan yang dipangku dan masa kerja karyawan. Setiap kenaikan jabatan juga diikuti kenaikan gaji. Semakin lama masa kerja karyawan tersebut maka semakin banyak pula kenaikan gaji yang diperolehnya. Karyawan yang bekerja di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah ini tidak semata-mata hanya ingin mendapatkan gaji yang banyak dan jabatan yang tinggi. Tetapi mereka juga ingin mengabdikan diri di BMT ini.

Kriteria yang ditetapkan oleh KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah untuk mendapatkan kenaikan gaji atau kenaikan jabatan, sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang bagus dalam masa tertentu
2. Masa kerja karyawan dalam KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah
3. Kemampuan yang dimiliki karyawan

Untuk pendidikan, pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah mengadakan program uji kompetensi dan memberikan pelatihan bagi karyawan.

⁷<http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/117/jtptiain-gdl-mohnurfaqi5834072411071.pdf> diakses pada tanggal 22 februari 2016

Tabel 1.1
KEY PERFORMANCE INDIKATOR
KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

No.	Bulan	Persentase
1	Desember 2014	86.06%
2	Januari 2015	77.36%
3	Februari 2015	74.62%
4	Maret 2015	75.02%
5	April 2015	75.02%
6	Mei 2015	72.71%
7	Juni 2015	72.01%
8	Juli 2015	71.25%
9	Agustus 2015	80.86%
10	September 2015	77.76%
11	Oktober 2015	78.77%
12	November 2015	76.72%

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dari periode 21 Desember 2014 sampai 20 November 2015, mengalami penurunan yang cukup signifikan sebesar 9.34%. Kinerja karyawan yang terjadi penurunan secara signifikan terjadi pada bulan Januari 2015, terjadi penurunan sebesar 8.7%.

Di dalam KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah sudah diterapkan program pengembangan karir berupa kenaikan jabatan, kenaikan gaji, dan pendidikan. Hal ini bertujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Walaupun sudah diterapkan program tersebut, tetapi masih ada karyawan yang kinerjanya belum efektif atau maksimal. Tidak hanya itu saja, walaupun di dalam KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah sudah memfasilitasi program promosi kenaikan jabatan yang merupakan bagian dari program pengembangan karir kepada

karyawan, tapi ada beberapa karyawan yang tidak mau diikutkan dalam promosi kenaikan jabatan. Artinya karyawan tersebut tidak menginginkan kenaikan jabatan atau jabatan yang lebih tinggi, karyawan tersebut lebih memilih untuk menjalankan jabatan yang didapatkannya saat ini. Karyawan yang seperti itu tentu kinerjanya tidak bisa maksimal, karena dia tidak memiliki target untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Padahal tujuan awal seseorang bekerja disuatu perusahaan, tentunya dengan harapan agar mendapatkan jabatan yang tinggi. Dengan mendapatkan kenaikan jabatan dan kenaikan gaji, pastinya karyawan akan lebih rajin dalam bekerja. Walaupun sudah banyak karyawan yang mendapatkan hasil dari program pengembangan karir ini, tetapi belum semua karyawan bisa termotivasi dengan adanya program tersebut.

Seperti penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Jebul Suroso, hasil penelitian adalah evaluasi terhadap penerapan sistem jenjang karir berdasar kompetensi di beberapa Rumah Sakit di Indonesia terbukti secara klinik dan riset, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mutu pelayanan kesehatan. Nuraningsih, Nining, Yulia, Sri, dan Suzanna, hasil penelitian adalah jenjang karir merupakan sistem peningkatan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dengan upaya mengikuti pendidikan dan pelatihan melalui penilaian jenjang karir. Erdiansyah, Zaili Rusli, hasil penelitian adalah pembinaan karir PNS yang dilakukan melalui penilaian prestasi kerja, kesetiaan atau loyalitas dan pengalaman sudah berjalan dengan baik. Rojuaniah, hasil penelitian adalah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tri Wulandari Retnaningrum, hasil penelitian adalah pengembangan karir dan pemeberian insentif berpengaruh positif dan signifikan secara stimulant terhadap kinerja pegawai, pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan inilah yang menjadi ketertarikan penulis untuk menganalisis lebih jauh dan lebih mendalam tentang bagaimana strategi yang dilakukan oleh manajemen KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah agar dapat memotivasi karyawan dengan adanya program pengembangan karir, yang mana akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dari konsep tersebut penulis memberi judul dalam penelitian ini dengan “*Analisis Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Kabupaten Pati)*”.

B. Fokus Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus. Sesuai dengan judul penelitian, fokus penelitian kali ini adalah peran pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan obyek penelitian adalah KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah yang berada di Jalan Pati-Tayu Km 3 Tambaharjo Pati, Jawa Tengah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat memaparkan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan program pengembangan karir pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah?
2. Bagaimana kinerja karyawan dengan adanya program pengembangan karir yang diterapkan oleh KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah?

D. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian dipastikan harus mempunyai manfaat dan tujuan yang baik terhadap pihak-pihak yang terkait dalam penelitian tersebut, untuk itu manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan program pengembangan karir pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dengan adanya program pengembangan karir yang diterapkan oleh KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.

E. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian sudah semestinya mempunyai tujuan serta manfaat yang jelas. Adapun sasaran manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi akademisi dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah khasanah keilmuan khususnya terhadap penelitian mengenai peran pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberikan kontribusi terhadap penelitian lain untuk pengkajian selanjutnya, terutama bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan khususnya pada lembaga keuangan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai bahan rujukan informasi dalam membuat kebijakan serta penerapan yang tepat agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, penulis akan mendiskripsikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi dan halaman abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, fokus penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian meliputi : Pengembangan karir, kinerja karyawan, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan metode analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian dan analisis dari hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, batasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis dan lampiran-lampiran.