

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam manajemen sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia seperti manajer sistem. Sumber daya manusia yang efisien dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Di sisi lain, sumber daya manusia yang tidak efisien dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat merugikan perusahaan. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, diperlukan sumber daya manusia seperti manajer sistem. Agar sistem ini berfungsi dengan baik, manajemen harus memperhatikan sejumlah faktor penting, termasuk manajemen, motivasi, lingkungan kerja, kinerja, dan faktor lainnya. Hal ini yang akan menjadikan manajemen sumber daya manusia dari modal manusia sebagai satu-satunya indikator terpenting untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.¹

Setiap organisasi atau bisnis pasti memiliki tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang, yang ingin dicapai melalui kegiatan yang dilakukan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia mengacu pada individu-individu seseorang dalam suatu organisasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan karakteristik penting dari setiap organisasi, dengan poin yang menonjol adalah bahwa investasi yang paling penting adalah pada tenaga kerja harian manusia. Oleh sebab itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil

¹ Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado*, Jumal EMBA 1 Vol.1 No.4 Desember 2013.

https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=kepemimpinan%2C+motivasi%2C+dan+lingkungan+kerja+pengaruhnya+terhadap+kinerja+karyawan+pada+kanwil&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D8H9VjsSpnUwJ

dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.²

Pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi tidak jauh dari peran manajerial. Kebijakan manajerial ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk meningkatkan kerja sama tim dan efisiensi sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer atau pemimpin memiliki kekuatan untuk mengembangkan karyawan, oleh karena itu mereka dapat melakukannya dengan menyediakan alat dan dukungan yang mereka butuhkan untuk mengembangkan motivasi karyawan untuk pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan terus meningkatkan kapasitas produktivitas mereka. Islam mengajarkan bahwa sebaik-baik pemimpin adalah yang konsisten mentaati Al-Qur'an dan hadits.³

Kepemimpinan digambarkan sebagai manajemen Islam, dimana manajer bertindak sebagai perantara. Untuk menjaga konsep keadilan dan kesetaraan antara hak dan kewajiban, serta konsep yang sederhana, sehingga manajer atau pemimpin dapat memposisikan dan menempatkan dirinya di tengah-tengah pekerja, tidak hanya manajer yang dapat memberi perintah tetapi bahkan mereka yang dapat memainkan peran untuk dijadikan panutan bagi pekerja.⁴

² Moh.Charis Ali Firdaus dan Imam Kamaluddin, *Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Toserba LanggengSawangan 2019)*, Journal of Islamic Economics and Philanthropy (JIEP). E-ISSN : 2655-335X, VOL. 03, No. 03, Agustus 2020, hlm 904.

https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jumal+kepemimpinan+Islam+terhadap+kinerja&btnG=&oq=#d=gs_qabs&u=%23p%3DnfU1Wog-EnwJ

³ Ratna Wijayanti dan Farid Wajdi, *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabelmoderating*, DAYASAING jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya vol.13, No.2, Desember 2012, hlm 108.

https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jumal+kepemimpinan+Islam+terhadap+kinerja&btnG=&oq=#d=gs_qabs&u=%23p%3DwjNb3fDzbIJ

⁴ Nova Maliarosa Hasibuan, *Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, dan Pengembangan Produk terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat*

Didalam Islam mengajarkan bahwasannya pemimpin yang baik adalah pemimpin yang selalu mengikuti Al-Qur'an dan Hadist. Ada satu aspek utama dari visi yang harus dipahami oleh Nabi Muhammad, dan itu adalah pemimpin umatnya (bawahannya), yaitu; pertama, *AshShidiq*, yaitu kejujuran dan keikhlasan dalam tindakan, perkataan dan kerja keras untuk menyelesaikan misi. Kedua, *Al-amanah*, atau amanah, membuatnya menjaga sebaik mungkin apa yang telah dipercayakan kepadanya, baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinya, sehingga menciptakan rasa aman bagi semua pihak. Ketiga, *Al-Fathanah*, adalah kecerdasan yang mampu melihat dan mengatasi masalah yang muncul dengan segera. Keempat, *At-Tabligh*, presentasi yang jujur dan bertanggung jawab, atau yang bisa disebut "keterbukaan".

Seorang pemimpin muslim harus mengikuti keteladanan Nabi karena semua sikap dan perilaku pemimpin muslim pada hakikatnya merupakan cerminan dari isi Al-Qur'an. Selain itu, Allah juga telah memberikan petunjuk lengkap kepada manusia berupa Al-Qur'an. Manusia dijadikan amanah sebagai pemimpin di muka bumi sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah ayat 30, yaitu;

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya; Dan ingat-lah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkandarah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Dalam Al-qur'an juga diterangkan pemimpin harus menerapkan amar ma'ruf nahi munkar QS. An-nahl ayat 90;

Syari'ah Bandar Lampung, PSYCHE: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung Vol.1 No.2, AGUSTUS 2019, hlm 86-87.

https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+kepemimpi nan+Islam+terhadap+kinerja&oq=#d=gs_qabs&u=%23p%3DTODsEuHI0LwJ

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya; Sesungguhnya Allah memerintahkan (kamu) untuk berlaku benar dan berbuat baik, untuk membantu orang yang kamu cintai dan untuk melarang (melakukan) kekejian, kejahatan dan permusuhan. Dia mengajari Anda sehingga Anda bisa belajar darinya.

Kepemimpinan Muslim adalah tentang pertimbangan, keadilan, dan kebebasan berpikir. Melalui musyawarah, proses pengambilan keputusan dapat dicapai dengan sebaik-baiknya. Dalam negosiasi, semua pihak dapat memainkan peran yang menentukan, tidak hanya para pemimpin yang berwenang di sini. Seorang pemimpin juga harus menjaga sikap netral (adil) terhadap semua orang, dengan pemahaman bahwa apa yang benar harus dilindungi dan apa yang salah harus ditegur. Prinsip terakhir adalah bahwa setiap pemimpin juga harus memberikan dorongan kepada anggota tim mereka untuk berbicara dan memberi mereka waktu yang mereka butuhkan untuk melakukannya. Dengan demikian, para karyawan akan merasa dihargai..

Dalam Islam, kepemimpinan adalah bentuk musyawarah, keadilan, dan kebebasan berpikir. Musyawarah dalam pengambilan keputusan dapat dicapai dengan mufakat, dengan adanya musyawarah semua pihak dapat berbicara untuk memberikan masukan atau kritikan, sehingga keputusan dapat diambil. Pemimpin juga harus mampu bertindak adil dalam membuat kebijakan dan adil, yang salah harus ditegur atau dihukum dan yang benar harus diapresiasi atau dibela. Pemimpin juga harus memberikan insentif kepada karyawan atau bawahannya untuk berfikir dan berbicara untuk mendukung tujuan perusahaan sehingga para pekerja merasa dihargai dan dianggap.⁵

⁵ Fitrian Ansori dan Sri Abidah Suryaningsih, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung*, *Jurnal Ekonomi Islam* Volume 2 Nomor 2, Tahun 2019. https://scholar.google.com/scholar?start=10&q=jurnal+kepemimpinan+Islam+terhadap+kinerja&hl=id&as_sdt=0.5#d=gs_qabs&u=%23p%3DzPaf4p0EMt4J

Untuk itu sangat penting sekali bagi seorang pemimpin mempunyai sifat yang baik terhadap bawahannya, sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dan semangat dalam kinerjanya. Didalam perusahaan juga diperlukan sikap keterbukaan, kecerdasan dalam mengambil keputusan dan sikap adil antara karyawan dengan pemimpinnya. Hal itu yang akan menjadikan penyemangat dalam sebuah pekerjaan, sebaliknya jika seorang pemimpin hanya bersikap diam saja tidak menerima masukan dan kurang cerdas dalam mengambil keputusan baik untuk kepentingan perusahaan maupun karyawan maka dampaknya karyawan menjadi kurang semangat dalam pekerjaannya. Seorang pemimpin yang mempunyai kepribadian seperti ajaran Rasulullah lah yang diharapkan para karyawan Nirwana Furniture. Perusahaan Nirwana Furniture ini produksinya berfokus pada berbagai anyaman kursi, meja, dan perabotan rumah tangga yang berlokasi didesa Telukwetan Welahan Jepara.

Industri anyaman atau Nirwana Furniture merupakan industri rumah tangga yang bergerak dibidang kerajinan tangan berupa anyaman. Industri ini merupakan usaha kecil menengah yang bersifat usaha keluarga dan rumahan. Maksudnya, usaha ini dijalankan dan dikembangkan sendiri oleh pemilik usaha itu dengan keluarganya. Setelah cukup berkembang, pemilik usaha memperkerjakan masyarakat sekitar dengan sistem kerja seperti keluarga. Usaha ini berdiri disentra anyaman jepara tepatnya di desa Telukwetan Welahan Jepara, untuk menjaga eksistensinya usaha Nirwana Furniture selalu berinovasi dengan model anyaman yang unik dan terbaru. Usaha tersebut dijalankan oleh Ibu Zuliyati yang memperkerjakan saudaranya dan tetangga sekitar, sesuai dengan tujuan usahanya yaitu mengelola dan menjalankan usahanya secara kekeluargaan dengan memberdayakan keluarga dan masyarakat.⁶

Dari data yang diperoleh dari pemilik yaitu Ibu Zuliyati bahwa rata-rata pekerjaanya adalah kaum laki-laki yang tempat tinggalnya tidak jauh dari tempat bekerjanya, dan karyawannya ada juga ibu-ibu yang hanya beberapa hari dalam seminggu dibutuhkan untuk packing produk yang sudah jadi. Beliau mengungkapkan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya harus dengan sungguh-sungguh dan penuh keikhlasan, sehingga akan memberikan hasil yang lebih baik terhadap pencapaian bekerja.

⁶ Zuliyati, wawancara oleh penulis, 21 maret 2021, wawancara1, transkrip.

Selain itu juga ingin menerapkan strategi yang mendorong semangatnya kinerja karyawan untuk kebaikan industri anyaman Nirwana furniture kedepannya.

Menurut Moh. Aris salah satu karyawan disitu menyimpulkan bahwa saat ini yang menjadi masalah yang dialami industri ini yaitu sistem kepemimpinannya kurang bersikap terbuka terhadap karyawannya, karena sering tidak dikasih tahu terlebih dahulu mengenai harga anyaman dalam satu produknya, karena pemimpin usaha lain memberitahukan terlebih dahulu seberapa besar harga anyamannya. Hal itu yang menjadikan karyawan kurang semangat dalam melakukan pekerjaan.⁷ Sedangkan menurut Abdul Kholik menyimpulkan dalam memilih bahan baku untuk produksi sering kali menggunakan bahan yang kualitasnya dibawah standar, sehingga produk yang dihasilkan nantinya akan kurang maksimal dan bisa memakan waktu yang banyak dalam menyelesaikan pekerjaan.⁸ Hal diatas merupakan fenomena gap yang terjadi di CV Nirwana Furniture Jepara.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi pada penelitian terdahulu oleh Hermanu Iriawan yang menyatakan bahwa Peran kepemimpinan Direktur Pelayanan Kelautan dan Perikanan dalam meningkatkan kesadaran dan kesadaran karyawan sudah baik, namun masih kurang tegas dengan jajarannya karena keteguhan seorang pemimpin merupakan salah satu unsur kunci dari kepemimpinan. Selain itu, kemampuan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan telah menunjukkan hasil yang baik, bahkan ketika masih ada situasi di mana karyawan melakukan pekerjaannya atau bawahan tidak mengikuti apa yang diperintahkan atasannya.⁹

Penelitian dari Rahmad dan Ahmad menyatakan bahwa manajemen kepemimpinan yang diterapkan di UD Iqbal Jaya adalah model kepemimpinan partisipatif dalam artian manajemen memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun material dalam kiprah di organisasi. Sebagaimana yang telah diaplikasikan di lapangan bahwa UD tersebut menerapkan bagaimana tidak hanya

⁷ Moh. Aris, wawancara oleh penulis, 13 juni 2021, wawancara2, transkrip.

⁸ Abdul Kholik, wawancara oleh penulis, 13 juni 2021, wawancara3, transkrip.

⁹ Hermanu Iriawan, *Perann Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor*, Volume 12, No. 2, Agustus 2020, pp. 150-155 e-ISSN: 2502-5449 p-ISSN: 2085-2266, hlm 154.

atasannya yang aktif namun bawahannya juga ikut aktif.¹⁰ Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ratna Wijayanti dan Farid Wajdi mengatakan kepemimpinan Islami menunjukkan bahwa, kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.¹¹ Sama halnya dengan penelitian Aurelia Potu menyimpulkan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹²

Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani Ansori dan Sri Abidah Suryaningsih mengatakan bahwa berdasarkan pembahasan teori dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan Islami tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³ Hal tersebut sama dengan penelitiannya Agus Endang Sriwahyuni, Yahanan dan Husni Fuaddi yang mengatakan bahwa variabel kepemimpinan Islami tidak berpengaruh karena secara individu mendapat tanggapan dari hasil kuisioner yang menyatakan bahwa pemimpin tidak melakukan tindakan yang benar dan tidak bersikap adil. Maka

¹⁰ Rahmad dan Ahmad, *Manajemen Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Iqbal Jaya Bondowoso*, vol 1, no 2, Agustus 2020, Jumal Al-Idarah, hlm 139.

¹¹ Ratna Wijayanti dan Farid Wajdi, *Pengaruh Kepemimpinan Islami Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*, *Dayasaing Jumal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* vol. 13, No. 2, Desember 2012, hlm 112.

https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jumal+kepemimpinan+Islam+terhadap+kinerja&btnG=&oq=#d=gs_qabs&u=%23p%3DWjNb3fDzbIJ

¹² Aurellia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan NegaraSuluttenggo dan Maluku Utara di Manado*, *Jumal EMBA 7 Vol.1 No.4* Desember 2013.

https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=kepemimpinan%2C+motivasi%2C+dan+lingkungan+kerja+pengaruhnya+terhadap+kinerja+karyawan+pada+kanwil&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D8H9VjsSpnUwJ

¹³ Fitriani Ansori dan Sri Abidah Suryaningsih, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung*, *Jumal Ekonomi Islam* Volume 2 Nomor 2, Tahun 2019.

https://scholar.google.com/scholar?start=10&q=jumal+kepemimpinan+Islam+terhadap+kinerja&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&u=%23p%3DzPaf4p0EMt4J

secara individu tanggapan responden menyatakan bahwa kepemimpinan Islami tidak mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁴

Berdasarkan fenomena gap dan gap empiris tersebut maka menjadikan hal yang menarik dan minat peneliti untuk meneliti CV Nirwana Furniture Jepara sebagai objek lokasi dalam penelitian ini dikarenakan posisi perusahaan berada dilingkungan sentra kerajinan tangan. Maka dari itu peneliti berusaha untuk memperluas dan meneliti penelitian mengenai analisis kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV nirwana Furniture. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Strategi Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Nirwana Furniture Jepara)”**

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah memberikan batasan yang paling jelas untuk diskusi yang ada untuk memudahkan fokus dalam penelitian. Atas dasar mengidentifikasi latar belakang penelitian, penulis memaparkan keterbatasan strategi penerapan manajemen syariah serta peluang dan hambatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan pada industri Nirwana Furniture Jepara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran dari latar belakang diatas, maka pokok permasalahan yang peneliti ajukan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi penerapan kepemimpinan Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Nirwana Furniture Jepara?
2. Bagaimana hambatan yang dialami Nirwana Furniture untuk membangkitkan kinerja karyawan ?
3. Bagaimana analisis penerapan kepemimpinan Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Nirwana Furniture

¹⁴ Agus Endang Sriwahyuni, et.al, *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rotte Bakery Pekanbaru)*, Jumal Al-Amwal Vol. 8, No. 2, Desember 2019, hlm 155.

https://scholar.google.com/scholar?start=120&q=jumal+kepemimpinan+Islam+terhadap+kinerja&hl=id&as_sdt=0.5#d=gs_qabs&u=%23p%3DoxPd2ifmO_0J

Jejara berbasis pendekatan teori kepemimpinan spiritual menurut M Quraish Shihab?

D. Tujuan Penelitian

Dengan adanya permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi penerapan kepemimpinan Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Nirwana Furniture Jepara.
2. Untuk mengetahui hambatan yang dialami Nirwana Furniture untuk membangkitkan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana penerapan kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Nirwana Furniture Jepara dengan menggunakan pendekatan teori kepemimpinan spiritual menurut M Quraish Shihab.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan bermanfaat baik dari sudut pandang teoretis maupun praktis, seperti yang akan dibahas di bawah ini.:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dapat menambah dan juga memberikan ilmu serta pengetahuan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dibidang kepemimpinan dengan memberi pemahaman yang utuh mengenai kepemimpinan Islami.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti
Untuk mengetahui bagaimana analisis kepemimpinan Islami dalam meningkatkan kinerja pegawai pada CV nirwana Furniture dan menerapkan ilmu yang didapat di ruang kuliah berdasarkan kenyataan yang terjadi di lapangan.
- b. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Nirwana Furniture untuk meningkatkan keunggulan kompetitifnya dari segi sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat praktis. Manfaat dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi teoritis mengenai pengembangan teori atau konsep yang bertanggung jawab dengan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan

kinerja pegawai pada perusahaan CV Nirwana Furniture Jepara.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami dan mengetahui pokok-pokok dalam pembahasan skripsi ini, maka sistematika dalam penulisan skripsi ini terdiri dari:

1. Bagian Awal

Halaman depan terdiri dari: halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman abstrak, ringkasan, halaman daftar isi, halaman daftar gambar, daftar lampiran.

2. Bagian Isi

Untuk memberikan informasi yang jelas tentang metodologi penelitian yang dilakukan, penulisan sistematis dengan informasi tentang materi yang dibahas pada setiap bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan deskripsi literatur yang digunakan untuk mendukung penelitian dan konsep terkait pembahasan masalah penelitian ini, tinjauan penelitian sebelumnya, dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan berbagai metode penelitian meliputi jenis penelitian, metode untuk melakukannya, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan dan pengujian keabsahan data, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum mengenai topik penelitian, data penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang membahas tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis dan lampiran-lampiran. Demikian sistematika penulisan skripsi yang penulis ajukan dengan harapan dapat terhindar dari kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penyusunan skripsi ini..

