

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan global. Dalam pelaksanaannya mengacu kepada kepribada bangsa dan nilai luhur yang universal untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, sejahtera, maju, dan kukuh kekuatan moral.

Terbentuknya pembangunan terhadap kualitas manusia Indonesia yang memadai. Maka Indonesia dapat menjawab tantangan pada era globalisasi dan Reformasi ini. Namun pada kenyataannya kemampuan Sumber Daya Manusia Indonesia masih jauh jika dibandingkan dengan Negara lain ini membuktikan bahwa pembinaan terhadap Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah dalam komposisi tingkat pendidikan masih rendah sehingga komposisi tingkat pendidikan ini kurang profesionalnya aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, karena dipandang kurang memiliki spesialisasi dan kompetensi. Dalam mewujudkan pembangunan tersebut, jelas diperlukan aparatur pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, dalam hal ini pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan salah satu unsur dari aparatur Negara. Pegawai Negeri sipil adalah bagian yang tak terpisahkan dari seluruh rakyat Indonesia, sekaligus sebagai penyelenggara pemerintahan. Maka apabila pembangunan ingin berjalan dengan baik, dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai sikap mental, tekad, semangat, ketaatan dan disiplin yang tinggi.

Pegawai Negeri sebagai unsur pemerintah mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dalam penyelenggara pemerintah dan pembangunan, sebagaimana terdapat pasal 3 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa, pegawai negeri adalah unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara, profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan oleh karenanya, kedudukan dan peran pegawai negeri sipil dalam setiap organisasi pemerintahan sangat menentukan, pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kesempurnaan aparatur pemerintah ada pada kesempurnaan pegawai negeri, sadar akan pentingnya peranan pegawai negeri, maka diperlukan adanya pembinaan, penyempurnaan, dan pendayagunaan aparatur pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah, termasuk perusahaan milik Negara dan milik daerah selaku aparatur perekonomian Negara yang perlu dilakukan secara terus menerus sehingga dapat meningkatkan kemampuan pengabdian disiplin dan kedaulatannya. Sejalan dengan itu aparatur pemerintahan harus makin mampu melayani, mengayomi, serta menumbuhkan prakarsa pandangan-pandangan dan aspirasi yang hidup dalam masyarakat.

Terjadinya perubahan era pemerintahan dan memasuki era keterbukaan dalam masyarakat, maka dituntut adanya kinerja aparatur pemerintahan yang berwawasan luas, disiplin tinggi dan berorientasi pada masyarakat kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional akan sangat bergantung kepada kemampuan aparatur pemerintahan tersebut.

Aparatur pemerintah menjadi teladan bagi masyarakat luas dalam menetapkan hidup sederhana, yang diharapkan adalah yang setia kepada Pancasila dan UUD 1945, sehingga memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, bebas dari praktek-praktek intefensi dan pengaruh Korupsi Kolusi dan Nepotisme sesuai dengan UUD No. 28 tahun 1999 penyelenggaraan Negara yang

bersih dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme, dalam pasal1 menyatakan bahwa :
“Penyelenggaraan Negara yang bersih adalah penyelenggaraan yang menanti asas-asas umum penyelenggaraan Negara dan bebas dari praktek Korupsi Kolusi dan Nepotisme serta perbuatan tercela lainnya.

Hal tersebut diharapkan dapat tercermin dalam sikap dan prilaku serta di dalam pelaksanaan tugas, dengan demikian penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat tercapai bila disiplin kerja dilaksanakan dengan baik sesuai dengan bidangnya. Dalam menciptakan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan pembinaan pengawasan kerja pegawai, sebab semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja. Agar pegawai bekerja lebih bersemangat serta penuh disiplin sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya, maka sangat perlu adanya suatu pengawasan yaitu pengawasan melekat yang dilaksanakan oleh pimpinan langsung.

Permasalahan atas pengawasan melekat akan menjadi pilihan yang tepat agar terbentuk aparatur yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya dari bentuk segala bentuk penyelewengan dan kebocoran, mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan yang pada akhirnya memberi citra bagi terbentuknya pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Menurut Salindeho (2005:124) memberikan pengertian pengawasan melekat sebagai berikut :

”Pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang terus menerus di lakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventip atau repressif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut dapat berjalan secara epektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Pengawasan melekat sangat diperlukan karena pegawai pemerintahan merupakan bagian yang sangat menentukan dalam kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, maka semua pegawai pemerintahan pada waktu melaksanakan

tugas dan pekerjaannya harus efektif dan efisien agar kemampuan dalam menggerakkan roda pemerintahan bisa berjalan dengan baik, Kecamatan Tambelanyang merupakan salah satu bentuk pemerintahan yang bekerja untuk melanjutkan roda pemerintahan, yaitu dengan memberikan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat secara semaksimal mungkin. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka perlu adanya suatu pengawasan salah satunya adalah dengan melakukan pengawasan melekat. Mengingat pengawasan melekat merupakan salah satu faktor yang sangat penting dimana salah satu fungsi manajemen, sehingga dalam pelaksanaannya untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan sangat ditentukan oleh atasan langsung. Begitu pula dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, peranan atasan langsung sangat menentukan. Dalam hal ini pengawasan melekat yang langsung dilakukan oleh Camat sebagai pimpinan organisasi di kantor kecamatan.

Dalam sistem pemerintahan Indonesia, kecamatan merupakan ujung tombak dari pemerintahan pusat yang langsung berhadapan dengan masyarakat, baik buruknya pelayanan pemerintah secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh baik dan buruknya pelayanan pegawai kecamatan kepada masyarakat, peran pegawai pemerintah kecamatan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sangat penting. Dalam UU No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, menjelaskan bahwa Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat Daerah kabupaten dan daerah Kabupaten . Oleh karena itu pegawai pemerintah kecamatan dituntut adanya disiplin kerja yang tinggi, terciptanya disiplin yang tinggi di antaranya sangat dipengaruhi oleh kemampuan Camat dalam melaksanakan pengawasan melekat.

Pengawasan melekat yang dilakukan secara yang berkesinambungan dapat mendorong bawahan untuk lebih meningkatkan aktifitas dan kreatifitasnya dengan rasa penuh tanggung jawab akan tugas- tugas yang diembannya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat Selain itu pengawasan melekat akan mendorong bawahan untuk lebih meningkatkan disiplin dalam melaksanakan semua peraturan yang berlaku.

Kantor Camat adalah Unit pelaksana Teknis pelayanan masyarakat yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesejahteraan diwilayah kerjanya. Kantor Camat merupakan pilar terdepan dalam pelayanan pembangunan daerah dengan menyelenggarakan upaya kesejahteraan wajib dan upaya pembangun dalam pengembangan yang harus selalu menerapkan azas penyelenggaraan Kantor Camat terpadu yaitu azas pertanggung jawaban wilayah. Kecamatan Tambelang adalah salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Bekasi. Kantor Camat Tambelang merupakan unit fungsional yang mempunyai fungsi sebagai pusat pelayanan masyarakat diwilayah kerja membina peran serta masyarakat diwilayah kerjanya dalam memberikan pelayanan yang maksimal secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat diwilayah kerjanya.

Salah satu bentuk kegiatan Kantor Camat Tambelang Kabupaten Bekasi adalah melakukan pelayanan kepada masyarakat. Jumlah pegawai pada Kantor Camat Tambelang Kabupaten Bekasi adalah 73 orang. Pada Kantor Camat Tambelang Kabupaten Bekasi terdapat tingkat indsipliner yang dilakukan oleh pegawai, adapun bentuk tindakan pelanggaran yang sering dilakukan oleh pegawai pada Kantor Camat Tambelang Kabupaten Bekasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Tindakan Indisipliner Pegawai Pada Kantor Camat Tambelang Kabupaten Bekasi Tahun 2022

No	Tindakan Indisipliner
1	Tidak Melaksanakan Tugas
2	Tidak Masuk Kantor Tanpa Alasan yang Jelas
3	Tidak Bekerja Secara Cermat dan Teliti
4	Melakukan Perbuatan Melanggar Norma Etika

Sumber : Kantor Camat Tambelang Kabupaten Bekasi, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa pada Kantor Camat Tambelang Kabupaten Bekasi pegawai melakukan berbagai tindakan indisipliner. Meskipun pemerintah telah mengatur hubungan kerja pegawai dan instansi melalui beberapa

peraturan, termasuk UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, sebuah instansi tetap memiliki mekanisme tersendiri dalam menafsirkan implementasi perundangan tersebut. Sanksi itu dijelaskan secara detail diatur dalam peraturan kantor yang bersangkutan, bukan dalam peraturan yang dikeluarkan pemerintah.

Pengawasan melekat yang dilakukan di Kecamatan Tambelang belum sepenuhnya dilaksanakan dengan optimal. Hal ini ditandai dengan permasalahan permasalahan sebagai berikut: a) menurut informasi yang peneliti dapatkan dari sekretaris kecamatan, Camat seringkali memberikan kepercayaan kepada staf kepercayaannya tanpa ada kontrol dan pengawasan yang dilakukan secara seksama. b) berdasarkan sumber data tentang daftar kehadiran tingkat pegawai yang terlambat masuk kerja cukup tinggi. c) Pegawai mangkir dari pekerjaan meskipun dalam jam kerja. d) peneliti sering kali mengamati banyaknya Pegawai pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan. e) Sering kali pegawai melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

Beberapa tindakan yang dilakukan Camat Tambelang dalam menegakkan disiplin pegawai adalah memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak taat terhadap peraturan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Sanksi Pelanggaran Disiplin Pada Kantor Camat Tambelang Kabupaten Bekasi
Tahun 2020-2022

No	Sanksi	Tahun 2020 (Orang)	Tahun 2021 (Orang)	Tahun 2022 (Orang)
1	Peringatan Lisan	32	47	38
2	Peringatan Tertulis	33	23	20
3	Penurunan Jabatan	-	-	-
4	Penundaan Gaji Berkala	-	-	-
5	Penurunan Pangkat	-	-	-
6	Pencabutan Tunjangan	-	-	-
7	Skorsing	-	-	-
8	Pemberhantian dengan Hormat	-	-	-
9	Pemberhentian Secara tidak Hormat	-	-	-
	Jumlah	65	70	58

Sumber :Kantor Camat Tambelang Kabupaten Bekasi, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan sanksi yang diberikan kepada pihak yang melakukan tindakan indisipliner tahun 2020-2022, dimana pegawai pada instansi kebanyakan diberikan sanksi lisan terlebih dahulu sebelum memberikan surat peringatan guna untuk membuat efek jera. Beberapa sanksi lain yang tidak dilakukan karena pada instansi penurunan jabatan, pencabutan tunjangan dan lain-lain bukan perkara yang mudah. Sanksi tersebut dipaparkan pada instansi agar para pegawai takut dalam melakukan tindakan indisipliner secara berulang, sehingga mereka akan jera dan merasa takut ketika telah diberikan surat peringatan.

Kondisi demikian tentunya dapat berdampak kurang baiknya kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas menurut dugaan penulis disebabkan pelaksanaan pengawasan melekat yang dilakukan oleh Camat Tambelang, untuk lebih jelasnya permasalahan ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Camat dalam melaksanakan pengawasan melekat kepada bawahan tidak secara langsung namun di bentuk adanya hirarki kepemimpinan, sehingga terlihat adanya kesenjangan pelaksanaan tugas pada pegawai/staf pelaksana, hal ini memungkinkan timbulnya penyimpangan-penyimpangan yang berdampak pada semakin melemahnya proses pencapaian tujuan.
2. Menurut informasi sekretaris kecamatan Camat tidak membuat rencana kerja secara tertulis untuk bawahan, akan tetapi hanya memberikan instruksi secara lisan saja, Sedangkan Kasi (kepala Seksi) hanya memberikan arahan secara teknis tidak dalam bentuk rencana kerja. Hal ini berakibat tersumbatnya mekanisme pengawasan secara menyeluruh terhadap suatu pekerjaan yang memerlukan spesialisasi sehingga berdampak terhadap pegawai / staf pelaksan yang akan mengalami kesulitan apabila behadapan dengan pekerjaan yang bukan spesialisasinya.

3. Camat tidak mengetahui secara keseluruhan permasalahan yang timbul, karena kurang tersedianya informasi tentang keadaan yang sedang terjadi di kalangan bawahannya, sehingga banyak pegawai yang lebih sering berada diluar kantor pada jam kerja, pulang lebih awal dari jam kerja yang telah di tetapkan, dan lebih banyaj mengobrol dari pada kerjanya.
4. Camat tidak segera mengatasi segala penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, Hal ini dapat saja terjadi karena banyak penyimpangan-penyimpangan yang sebelumnya telah di lakukan pada akhirnya akan semakin sulit untuk diatasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, menunjukkan bahwa pengawasan melekat yang dilakukan oleh Camat Tambelang Kabupaten Bekasi belum secara maksimal mampu menciptakan disiplin kerja Pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengawasan Melekat Oleh Camat Kepada Pegawai Di Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi** “.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah usaha untuk menentukan masalah yang berkaitan dengan yang diteliti. Bertitik tolak dari keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan ditentukan oleh kepemimpinan Camat dalam pelaksanaan pengawasan melekat dalam upaya penegakan disiplin kerja pegawai.

Permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan pengawasan melekat oleh Camat terhadap upaya penegakan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan melekat yang dilakukan oleh Camat Tambelang Kabupaten Bekasi ?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi Camat Tambelang Kabupaten Bekasi dalam pengawasan melekat ?

3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan Camat Tambelang mengatasi hambatan dalam melakukan pengawasan melekat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi pelaksanaan pengawasan melekat oleh Camat terhadap pegawai di Kantor Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat pada pelaksanaan pengawasan melekat oleh Camat Tambelang Kabupaten Bekasi.
3. Mengidentifikasi upaya-upaya yang dilakukan Camat Tambelang dalam mengatasi hambatan pada pelaksanaan pengawasan melekat terhadap pegawai.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan penelitian ini adalah :

1. Menambah pengetahuan penulis tentang pengawasan melekat oleh Camat Tambelang.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahkan masukan bagi Pemerintah Kecamatan Tambelang.
3. Hasil penelitian ini juga diharapkan berguna sebagai bahan referensi bagi penulis ilmiahnya, dengan jenis permasalahan yang sama.

1.5 Signifikan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang pernah ada sebelumnya, maka penelitian ini membagi signifikansi penelitian menjadi dua hal, yaitu signifikansi akademik dan signifikansi praktis.

1.5.1 Signifikan Akademik

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan dan keilmuan khususnya dalam kajian pemerintah dan kajian akademisi di jurusan Ilmu Pemerintahan Unisma Bekasi.

Dalam memahami pengawasan melekat yang dilakukan camat terhadap para pegawai, penulis merujuk pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan juga oleh peneliti yang lain dengan membahas tema yang sama yaitu terkait pengawasan melekat yang dilakukan camat. Penelitian tersebut diantaranya yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Khiki Utari (eJournal Pemerintahan Integratif, Vol 3, No 1, 2015. Universitas Mulawarman) dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial pengawasan melekat mempunyai pengaruh terhadap disiplin.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arif (eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol 2, No 4, 2014. Universitas Mulawarman), dengan judul : Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Badan Peberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan melekat berkorelasi dengan disiplin kerja pegawai.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Eva Dila (eJournal Administrasi Negara, Vol 3, No 5, 2015. Universitas Mulawarman) dengan judul : Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kabupaten Samarinda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Intan Meika Pengaruh Pengawasan Hasil penelitian ini 30 (E-SOSPOL: Vol. IV Edisi 1 Jan-Aprl 2007. Dengan judul penelitian Pengaruh Pengawasan Melakat Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sulma Umamit (Jurnal Administrasi Publik Vol 1, No 36 Tahun 2016), dengan judul : Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten

Kepualauan Sula. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial pengawasan melekat mempunyai pengaruh terhadap disiplin.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015) dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian Variabel Bebas : Kepemimpinan, Pengawasan Melekat Variabel Terikat: Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Nurrahman (2014) dengan judul : Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Bebas: Pengawasan Melekat Variabel Terikat: Disiplin Kerja Ada Hubungan Positif antara Pengawasan Melekat dan Disiplin Kerja.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Baskoro, dkk (2014) dengan judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). Hasil penelitian menunjukkan Variabel Bebas: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat: Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2011) dengan judul : Pengaruh Pengawasan Melekat dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Jatim Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Bebas: Pengawasan Melekat, Motivasi Variabel Terikat: Disiplin Kerja Pengawasan Melekat dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja.
10. Penelitian yang dilakukan oleh M. Sani (2004) dengan judul : Pengaruh Pengawasan Melekat terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sumedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sangat dipengaruhi sistem pengawasan yang dijalankan. Kemudian besarnya pengaruh pengawasan melekat terhadap

disiplin kerja berdasarkan perhitungan rumus koefisien determinasi didapat presentase sebesar 64% sedangkan sisanya 36% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam masalah penelitian. Dengan demikian pengawasan melekat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi lima BAB, antara lain:

1. BAB I, berisi pendahuluan. Penulis menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian serta sistematika penulisan.
- 1 BAB II, berisi tentang kerangka teori. Di Bab ini menguraikan tentang teori yang digunakan dalam penulisan pada penelitian ini, seperti buku, jurnal, internet, dll serta kerangka pemikiran dan asumsi penelitian.
- 2 BAB III, berisi tentang metodologi penelitian. Antara lain, paradigma penelitian, metode penelitian, desain penelitian, sumber dan teknik pengolahan data, uji keabsahan data, tempat dan waktu penelitian, jadwal penelitian, serta keterbatasan dalam penelitian.
- 3 BAB IV, berisi pembahasan. Pada Bab 4 ini menjabarkan tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan dari masalah dalam penelitian ini.
- 4 BAB V, penutup. Bab yang berisikan simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran dari hasil penelitian.

