

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia merupakan isu penting bagi setiap perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang dalam menghadapi persaingan dan perubahan di dunia usaha. Daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang utama. Kemajuan suatu perusahaan banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Ini terutama karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital yang mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam bisnis atau organisasi, selain elemen organisasi lainnya seperti aset dan modal (Sunyoto, 2015). Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan profesional, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Dalam kaitan dengan pentingnya peran sumber daya manusia itu, maka pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan Manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam setiap organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia memberikan manfaat bagi perusahaan, dimana perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan baik, meningkatkan produktivitas karyawan, penentuan kebutuhan tenaga kerja, penanganan informasi dan masalah ketenagakerjaan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, perusahaan tidak akan mampu merekrut dan mempertahankan karyawan secara efektif, memperbaiki dan meningkatkan organisasi, dan akan sulit mempertahankan budaya dan lingkungan tempat kerja yang sehat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan cara merekrut karyawan, melatih, memberikan kompensasi, dan mengatur hubungan karyawan, agar efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen SDM merupakan bagian integral dari setiap

perusahaan. Pengembangan dan pengelolaan SDM yang baik tentu akan berdampak pada aspek lainnya, yang pada akhirnya berpengaruh pada performa perusahaan. Penelitian Jalagat (2016) menunjukkan adanya hubungan yang erat antara manajemen SDM dan peningkatan performa organisasi, seperti peningkatan performa karyawan yang berdampak pada produktivitas perusahaan.

Perusahaan yang berorientasi ke depan akan senantiasa memperhatikan pembinaan sumber daya manusia yang menjadi aset penting perusahaan dalam melaksanakan program-program untuk merealisasikan tujuan dan mencapai visi misi perusahaan, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti memilih untuk melakukan penelitian tentang penerapan praktik manajemen SDM pada PT Aseli Dagadu Djokdja. PT Aseli Dagadu Djokdja merupakan perusahaan yang bergerak dalam penyediaan "*produk kreatif dengan ciri khas baru cenderung mata berbentuk desain grafis yang terinspirasi dari semaraknya kota Jogja dan hadir pertama kali pada tahun 1994*".

Selama hampir 30 tahun, PT Aseli Dagadu Djogdja masih berhasil bertahan dan menjadi salah satu ikon budaya serta oleh-oleh dari Yogyakarta. Peneliti melihat perkembangan dan keberhasilan tersebut sebagai indikasi yang menunjukkan kemampuan perusahaan itu dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, melalui penelitian ini peneliti mencoba untuk menggali bagaimana PT Aseli Dagadu Djogdja menjalankan manajemen SDM.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah peneliti jelaskan di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

Bagaimana Dagadu (PT Aseli Dagadu Djokdja) menerapkan manajemen sumber daya manusia?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengetahui bagaimana Dagadu (PT Aseli Dagadu Djokdja) menerapkan manajemen sumber daya manusia.

1.4. Kajian Pustaka

Rujukan pertama yang penulis ambil adalah penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Winahyuningsih (2021) dengan judul “*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus*”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan manajemen sumber daya manusia pada usaha konveksi bordir di Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus. Meliputi enam aspek: pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, remunerasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja. Teknik analisis data deskriptif diterapkan dalam penelitian ini. Dari enam aspek yang digunakan untuk mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus tersebut, hanya pada satu aspek yang dinilai cukup baik yaitu pengembangan karir. Lima aspek lainnya yaitu pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, penilaian kinerja, kompensasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja dinilai baik.

Rujukan kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2022) dengan judul “*Literature Review Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi, dan Struktur Organisasi*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mereview pengaruh faktor-faktor yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi pustaka. Hasil *literature review* antara lain: (1) Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi berdampak pada proses organisasi yang berhubungan dengan pelaksanaan organisasi. (2) Tujuan organisasi berdampak pada organisasi dimana tindakan organisasi harus mengarahkan tujuan organisasi. (3) Struktur organisasi berdampak pada organisasi karena struktur dapat mengatur pembagian tugas dan wewenang dalam peta gagasan dasar organisasi.

Rujukan ketiga yang penulis ambil adalah penelitian yang dilakukan oleh Suhariyanto dkk (2020) dengan judul “*Analisis Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Industri Velg Mobil)*”. Penelitian ini berusaha menganalisis beberapa aspek terkait organisasi manajemen dan sumber daya manusia di salah satu industri velg mobil yang telah berdiri sejak lama. Aspek-aspek tersebut seperti kondisi internal dan eksternal perusahaan, strategi bisnis, struktur organisasi yang ada, dan uraian tugas untuk suatu peran. Penelitian ini

dilakukan dengan metode kualitatif dan dianalisis dengan metode SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*). Temuannya, industri ini memanfaatkan peluang untuk mengembangkan faktor internal perusahaan (Strategi Kekuatan dan Peluang), membangun struktur organisasi baru dengan memasukkan berbagai pekerjaan tertentu, dan menetapkan strategi SDM agar lebih kompeten adalah beberapa rekomendasi yang dihasilkan penelitian ini.

Rujukan keempat adalah penelitian oleh Efendi (2016) dengan judul “*Strategi Komunikasi PT. Aseli Dagadu Djokdja dalam Kebertahanan Eksistensinya di Kota Jogja*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi komunikasi PT. Aseli Dagadu Djokdja untuk bertahan di Jogja. Pendekatan penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini, dan data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam. Data dianalisis secara deskriptif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi Aseli Dagadu Djokdja memiliki dua bentuk. Yang pertama berdasarkan SMCRF pada elemen komunikasi yaitu *Source, Message, Channel, Receiver, dan Feedback* serta menjelaskan secara rinci sumber yang menerapkan strategi komunikasi dalam perusahaan, pesan yang disampaikan, jenis media yang digunakan, pesan ditujukan kepada konsumen, dan pesan ditujukan kepada khalayak. Kedua didasarkan pada strategi komunikasi untuk meningkatkan kinerja bisnis yang terdiri dari berbagai jenis, seperti strategi komunikasi penguatan keterhubungan, kehati-hatian, ketahanan, dan pengampunan. Temuan studi menunjukkan bahwa Dagadu dapat terus bertahan sampai saat ini dengan strategi komunikasi SMCRF untuk meningkatkan kinerja bisnis.

Rujukan kelima penulis mengambil penelitian yang berjudul “*Perencanaan dan Implementasi Corporate Identity di PT Aseli Dagadu Djokdja*” yang dilakukan oleh Putera dan Sulistyningtyas (2014). Penelitian deskriptif kualitatif ini menggunakan wawancara mendalam untuk mengumpulkan data dari direktur, *general manager*, bagian komunikasi pemasaran, departemen sumber daya manusia, dan departemen kreatif Dagadu Djokdja. Temuan studi ini menunjukkan bahwa penerapan identitas korporat outlet Yogyakarta Dagadu Djokdja masih belum sepenuhnya sesuai dengan niat awal bisnis. Simbolisme yang ditampilkan pada *function room* gedung ruko merupakan salah satu komponen identitas korporat

yang masih belum beroperasi. Pelaksanaan beberapa fungsi ruangan, terutama yang tidak digunakan sesuai dengan rencana awal, masih belum berjalan sesuai rencana.

Penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian Aziz dan Winahyuningsih (202), namun peneliti tidak melakukan penilaian terhadap aspek-aspek manajemen SDM. Sedangkan dengan rujukan kedua dan ketiga, penelitian ini hanya memiliki kesamaan pada obyek yang diteliti yaitu SDM dan manajemen SDM, tetapi berbeda dalam aspek-aspek yang diteliti, dan tujuan penelitiannya. Dari ketiga penelitian tersebut, peneliti memperoleh gambaran yang lebih jelas untuk melakukan penelitian tentang SDM dan manajemen SDM. Untuk penelitian tentang PT Aseli Dagadu Djokdja, kedua rujukan tersebut tidak meneliti manajemen SDM. Namun peneliti terbantu dalam memperoleh gambaran umum dan aspek komunikasi dari PT Aseli Dagadu Djokdja.

Tabel 1.1
Kajian Pustaka

Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil Penelitian
Putera, Reynardus A.D. & Sulistyaningtyas, Ike Devi (2014)	<i>Perencanaan dan Implementasi Corporate Identity di PT Aseli Dagadu Djokdja</i>	Deskriptif Kualitatif	Penerapan identitas korporat outlet Yogyatourium Dagadu Djokdja masih belum sepenuhnya sesuai dengan niat awal bisnis. Symbolisme yang ditampilkan pada <i>function room</i> gedung ruko merupakan salah satu komponen identitas korporat yang masih belum beroperasi. Pelaksanaan beberapa fungsi ruangan, terutama yang tidak digunakan sesuai dengan rencana awal, masih belum berjalan sesuai rencana.
Efendi, MN (2016)	<i>Strategi Komunikasi PT. Aseli Dagadu Djokdja dalam Kebertahanan Eksistensinya di Kota Jogja</i>	Kualitatif	Berdasarkan SMCRF pada elemen komunikasi yaitu <i>Source, Message, Channel, Receiver, dan Feedback</i> serta menjelaskan secara rinci sumber yang menerapkan strategi komunikasi dalam perusahaan, pesan yang disampaikan, jenis media yang digunakan, pesan ditujukan kepada konsumen, dan pesan ditujukan kepada khalayak. Kedua didasarkan pada strategi komunikasi untuk meningkatkan

			<p>kinerja bisnis yang terdiri dari berbagai jenis, seperti strategi komunikasi penguatan keterhubungan, kehati-hatian, ketahanan, dan pengampunan. Temuan studi menunjukkan bahwa Dagadu dapat terus eksis saat ini dengan bantuan aspek komunikasi dan strategi komunikasi SMCRF untuk meningkatkan kinerja bisnis. Dapat dikatakan bahwa pendekatan komunikasi Dagadu berhasil membuat Dagadu tetap eksis di Yogyakarta hingga saat ini.</p>
Suhariyanto et al. (2020)	<p><i>Analisis Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Industri Velg Mobil</i></p>	Kualitatif	<p>Penelitian menghasilkan rekomendasi antara lain pemanfaatan peluang untuk memperkuat faktor internal yang dimiliki perusahaan (Strategi <i>Strengths-Opportunities</i>), perancangan struktur organisasi baru dengan penambahan beberapa jabatan spesifik, dan perancangan strategi SDM agar lebih kompeten.</p>

<p>Aziz & Winahyuningsih (2021)</p>	<p><i>Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus</i></p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Dari enam variabel yang digunakan untuk mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia pada UKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus hanya terdapat 1 variabel yang berada pada kategori cukup baik yaitu: pengembangan karir. Sedangkan lima variabel lainnya yaitu pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, penilaian kinerja, kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja berada pada kategori Baik</p>
<p>Putri et al. (2022)</p>	<p><i>Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi, dan Struktur Organisasi</i></p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Hasil <i>literature review</i> yang dilakukan oleh Putri et al. (2022) antara lain: (1) Pengelolaan manusia atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi proses pengorganisasian yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasi itu sendiri. (2) Tujuan organisasi mempengaruhi pengorganisasian dimana dalam kegiatannya organisasi harus mengarahkan tujuan organisasi. (3) Struktur organisasi mempengaruhi pengorganisasian karena struktur organisasi mengatur di antaranya pembagian tugas dan wewenang dalam suatu peta konsep organisasi sederhana.</p>

1.5. Kerangka Konseptual

1.5.1. Sumber Daya Manusia

Secara sederhana, pengertian SDM adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain (Nawawi, 2003). Hasibuan (2000) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Selain itu, menurutnya, sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Sonny Sumarsono (2003) berpendapat, SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang diberikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk melakukan proses produksi guna menghasilkan jasa atau barang.

Berbeda dengan elemen modal dan aset organisasi lainnya seperti uang, teknologi, dan alat tukar lainnya, manusia sebagai aset merupakan elemen yang paling penting karena manusia itu sendiri yang mampu berhubungan dan mengendalikan elemen lainnya (Triasmoko dkk, 2014). Sulistiyani dan Rosidah (dalam Bintoro & Daryanto, 2017) menegaskan bahwa dalam organisasi komersial, sumber daya manusia adalah aset dan berfungsi sebagai modal non-materi, non-finansial, yang dapat diwujudkan menjadi potensi aktual baik secara fisik maupun virtual, untuk mewujudkan eksistensi dan tujuan organisasi. Agar suatu perusahaan dapat memenuhi tujuannya, sumber daya manusianya harus dijaga, dipelihara, dan digunakan semaksimal mungkin. Untuk mengembangkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, manajemen harus lebih proaktif dalam mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia yang akan dibahas dalam sub bab di bawah ini.

1.5.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia. Pengelolaan dan pengembangan SDM merupakan sebuah upaya yang

dilakukan untuk membentuk dan menghasilkan manusia berkualitas yang memiliki kecakapan, kemampuan serta loyalitas dalam melaksanakan pekerjaannya di sebuah perusahaan.

Henry Simamora (2004) mendefinisikan MSDM sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelolaan karyawan. MSDM menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perburuhan. Armstrong (2006) memahami manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan terencana dan terkoordinasi untuk mengelola aset organisasi yang paling signifikan, yaitu orang-orang yang bekerja dan berkontribusi di dalamnya baik secara individu maupun kolektif untuk mencapai tujuan organisasi. Schuler, Dowling, Smart dan Huber (dalam Priyono, 2010) mengartikan MSDM sebagai pengakuan terhadap arti penting dari tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Achmad S. Rucky (2014) adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi: “manajemen orang”, seperti membuat persyaratan dan rencana kepegawaian, merekrut dan memilih staf; “pengembangan”, seperti mengadakan sesi pelatihan dan menetapkan sistem peringkat; dan “kompensasi”, seperti membuat sistem penggajian. dan pembayaran non-moneter; serta “hubungan” dengan hal-hal seperti aturan dan keluhan (Rowley & Benson, 2002).

Menurut Deb (2006) terdapat lima fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia antara lain: a. Perencanaan sumber daya manusia. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui cara dalam strategi manajemen akan mempengaruhi kebutuhan sumber daya manusia di masa akan datang. Kegiatan

tersebut sangat penting dikarenakan adanya perubahan pasar eksternal secara cepat. Perencanaan sumber daya manusia harus dapat berjalan terus-menerus untuk menata organisasi. b. Akuisisi sumber daya manusia. Kegiatan perekrutan, seleksi, induksi, dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dan jumlah yang cukup sesuai dengan kecocokan tenaga kerja dengan perusahaan. c. Kompensasi dan manfaat. Kegiatan ini dilakukan untuk menetapkan dan menjaga struktur penggajian yang adil, serangkaian manfaat yang kompetitif serta insentif yang berhubungan dengan kinerja individual atau organisasi. d. Kesehatan, keselamatan, dan keamanan.

Menurut Armstrong (2006), manajemen sumber daya manusia berjalan dalam sebuah sistem yang padu. Sistem tersebut meliputi:

- a. **Strategi SDM:** Menentukan prinsip dan tindakan yang akan digunakan dalam mengelola orang.
- b. **Kebijakan SDM:** Aturan yang menguraikan bagaimana cita-cita, prinsip, dan taktik SDM perlu digunakan dalam berbagai aspek administrasi sumber daya manusia.
- c. **Proses SDM:** Pedoman dan teknik resmi yang digunakan untuk menerapkan rencana dan pedoman strategis SDM.
- d. **Praktik SDM:** Mencakup metode tidak resmi dalam menangani personel.
- e. **Program SDM:** Memungkinkan penerapan strategi, kebijakan, dan praktik SDM yang terencana.

Sedangkan ruang lingkup dari Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri terbagi menjadi beberapa bagian (Kadarisman, 2013):

- a. **Pre-Service Training:** Instruksi yang diberikan kepada karyawan baru yang sedang di briefing atau kepada calon karyawan sebelum mereka mulai bekerja agar mereka dapat melakukan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.
- b. **In-Service Training:** Pelatihan untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. **Post-Service Training:** Jenis pelatihan ini disediakan oleh organisasi untuk membantu dan menyiapkan karyawan untuk masa pensiun.

Lalu dimensi dari Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri terbagi menjadi (Becker & Gerhart, 1996 dalam Armstrong, 2006):

- a. **Pengorganisasian:** Meliputi desain organisasi, pengembangan organisasi, dan desain pekerjaan atau peran.
- b. **Sumber Daya:** Meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, serta manajemen bakat.
- c. **Pengembangan SDM:** Meliputi pembelajaran bagi organisasi, pembelajaran individu, pengembangan manajemen, manajemen performa, dan manajemen pengetahuan.
- d. **Manajemen Upah/Hadiah:** Meliputi evaluasi pekerjaan serta survey pasar, strukturisasi upah dan nilai, pengupahan kontingen, keuntungan karyawan.
- e. **Hubungan Karyawan:** Meliputi hubungan industrial, suara dan aspirasi karyawan, serta komunikasi yang komprehensif.

Penelitian ini secara khusus menggunakan dimensi Becker & Gerhart di atas dalam menganalisis data. Hal tersebut dikarenakan dimensi-dimensi ini cocok bila disandingkan dengan permasalahan yang penulis angkat yaitu bagaimana manajemen sumber daya manusia dijalankan dalam sebuah organisasi.

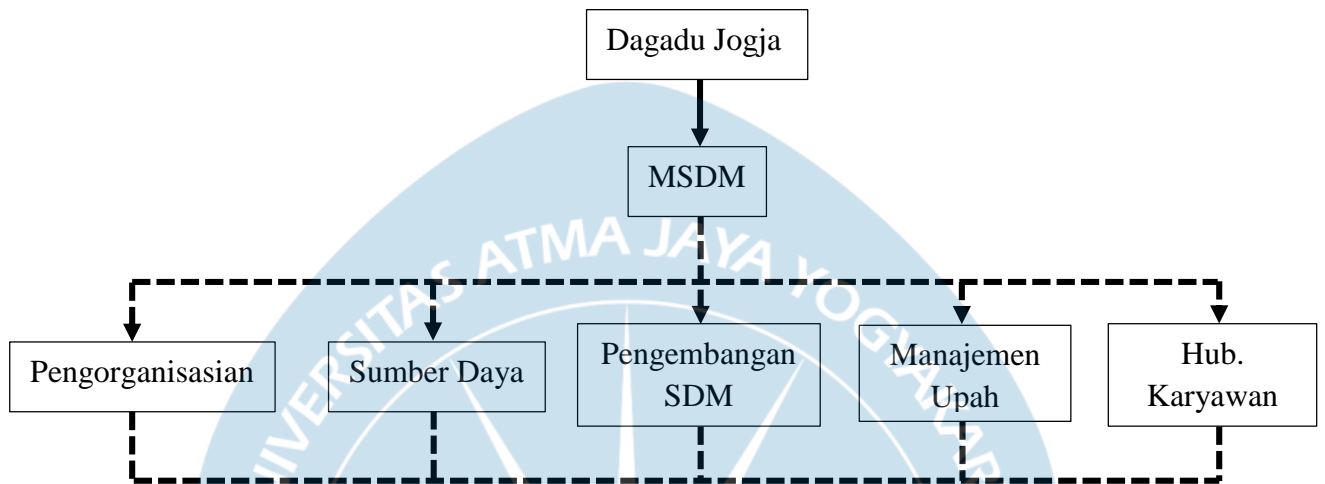
1.6. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan logika berpikir yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini berfokus pada bagaimana manajemen sumber daya manusia yang dilakukan Dagadu (PT Aseli Dagadu Djokdja). Hal tersebut membuat penulis menggunakan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Terdapat 5 dimensi dalam konsep Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Becker & Gerhardt (1996) dalam Armstrong (2006), yaitu: Pengorganisasian, Sumber Daya, Pengembangan SDM, Manajemen Upah, dan Hubungan Karyawan

Penulis berusaha memahami bagaimana pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Dagadu (PT Aseli Dagadu Djokdja) dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia di atas. Sebelum menuju ke-lima dimensi tersebut, perlu diketahui dahulu apa tujuan organisasi, sehingga implementasinya dapat menjadi jelas. Selain itu, nantinya manajemen sumber daya manusia yang dilakukan Dagadu (PT Aseli Dagadu Djokdja) akan terlihat transparan seluruhnya dan dapat dipahami bersama. Untuk memudahkan

pemahaman logika berpikir dalam penelitian ini, berikut merupakan visualisasi kerangka berpikir atau logika berpikir dalam penelitian ini:

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana masing-masing memiliki bobot yang berbeda namun saling berkaitan dan saling melengkapi.

Bab pertama berisi tentang latar belakang masalah yang sekaligus menjadi alasan dalam pemilihan topik/tema ini. Penjelasan ini mengungkapkan seberapa jauh signifikansi (arti penting) topik berikut konsep yang dipakai dalam penelitian ini. Rumusan masalah akan mengikuti latar belakang. Untuk memperjelas cara berpikir penulis maka dikemukakan pula tinjauan penelitian sebelumnya dan konsep teoritis terkait yang penulis gunakan. Rumusan masalah dan tujuan juga dimuat pada bab ini.

Bab kedua berisi tentang metode penelitian, informan, operasionalisasi konsep, dan metode pengumpulan data. Dalam bab ini juga berisi mengenai deskripsi subjek/objek beserta lokasi yang diteliti dalam skripsi ini.

Bab ketiga berisi tentang temuan data yang didapatkan oleh penulis dan pembahasan terhadap temuan itu dengan menggunakan literature dan konseptual yang dipakai dalam penelitian ini

Bab keempat berisi penutup: kesimpulan penelitian