

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara memiliki kewajiban untuk memfasilitasi warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan yang layak, tetapi Allah memerintahkan manusia untuk selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satunya dengan bekerja. Bekerja merupakan kewajiban mulia atas setiap insan agar mendapat hidup layak dan terhormat. Bahkan menurut Islam, bekerja mendapatkan posisi istimewa itu mampu melebur dosa-dosa yang tidak bisa dihapus dengan amalan lainnya. Pada dasarnya, manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dengan bekerja.

Dalam bekerja, perusahaan dan tenaga kerja adalah dua hal yang saling berkaitan. Pekerja adalah aset perusahaan. Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak dapat beroperasi. Sedangkan perusahaan adalah tempat tenaga kerja untuk mendapatkan kesejahteraan hidup. Sumber daya insani sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Sebagaimanapun kemajuan dari teknologi, manusia tetap menjadi faktor terpenting dalam kesuksesan dan kelancaran dari suatu perusahaan. Sumber daya insani merupakan modal dasar bagi setiap perusahaan. Tanpa sumber daya insani roda organisasi tidak dapat bergerak. Oleh karena itu, sumber daya insani dalam suatu perusahaan harus dikelola dengan baik.

Sumber daya insani merupakan modal (*human capital*) yang berperan lebih besar daripada modal *financial*. Karena keunggulan dari usahanya terpusat pada kinerja sumber daya insaninya. Semakin baik dan

produktif kinerja sumber daya insaninya semakin unggul pula perusahaannya, begitu pula sebaiknya. Salah satu tujuan manajemen sumber daya insani yaitu meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara sosial dan untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dengan salah satu caranya yaitu pengupahan (kompensasi).

Islam memerintahkan kepada para pemilik usaha untuk menghargai kerja keras dan memenuhi kewajiban pekerja dengan memberikan hak dan jaminan. Seperti yang ada dalam al-Qur'an Surat al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا¹ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya:

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pengusaha harus memberikan upah yang layak atau minimal dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja. Upah memiliki dua sifat pokok. Pertama, kemampuan kerja pekerja yang akan dibayar sesuai pada keinginan majikan pengusaha selama jangka waktu tertentu. Kedua, adanya perjanjian jumlah bayaran yang diterima pekerja diterangkan dengan jelas dalam perjanjian.¹

¹ Murtadho Ridwan, “Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”, Jurnal STAIN Kudus Vol.1 No.2, Desember 2013, 244.

Pekerja mendapatkan imbalan atas jasa yang telah dikerjakan berupa upah. Pemberian upah kepada pekerja merupakan kompensasi yang diberikan oleh pemilik atas kerjaan yang telah dilakukan pekerja baik berdasarkan jam, hari, minggu atau bulanan. Bagi pekerja, upah merupakan alasan utama bekerja, selain itu untuk menutupi kebutuhan pribadi dan juga untuk menanggung kebutuhan keluarganya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat ketengangan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Upah atau gaji sangat penting untuk semua orang khususnya bagi mereka yang bekerja. Hal ini karena upah atau gaji adalah suatu penghargaan atau hasil dari pekerjaan seseorang yang dilakukan selama bekerja.²

Pemberian upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja terdapat beberapa cara atau sistem yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah dan cara pembayarannya yaitu sistem upah jangka waktu, sistem upah potongan, sistem upah permufakatan, sistem skala upah berubah, sistem upah indeks, sistem pembagian keuntungan, sistem upah borongan dan sistem upah premi.³

Secara umum dalam teori ekonomi, upah merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya

² Arya Mulyana & Muhammad Hatta, *"Jadi Karyawan Kaya"*, (Jakarta: PT Visimedia, 2016), 3.

³ Idik Saeful Bahri, "Perlindungan upah bagi pekerja badan usaha milik desa", (Yogyakarta: Bahasa Rakyat, 2020), 39.

disebut upah. Upah merupakan hak yang dimiliki oleh setiap karyawan dari suatu usaha yang tentunya upah tersebut telah disepakati oleh pihak yang bersangkutan yaitu pemilik usaha dan pekerja.⁴

Penentuan upah secara Islam menurut Ibnu Tayimiah harus sesuai prinsip keadilan dimana upah yang diberikan tidak ada unsur dzalim dan mengdzalimi diantara pihak-pihak yang berakad (pemberi kerja dan karyawan) dengan melakukan akad atau kontrak kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan yang didalamnya membahas tanggungjawab dan hak diantara kedua belah pihak yang berakad, untuk jumlah upah yang diberikan harus sesuai dengan apa yang dikerjakan serta nilainya layak untuk memenuhi kebutuhan karyawan.⁵

Besaran upah dalam perspektif ekonomi Islam dikaitkan dengan hak dasar untuk hidup secara layak, bukan semata-mata oleh sejauh mana produktivitas mereka. Dalam Islam upah yang layak merupakan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan Negara. Upah harus dikelola dengan baik, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan, mempertahankan produktivitas dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Oleh sebab itu sistem pengupahan bagi karyawan harus diatur sedemikian rupa sampai terciptanya rasa keadilan.

⁴ Skripsi Muhammad Algi Setiawan, "*Sistem Penentuan Upah Dan Pembayaran Upah Kepada Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UD Arun Desa Karangrejo Boyolangu Tulungagung)*", (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2018), 1.

⁵ Adiwarman A.Karim, "*ekonomi mikro Islam edisi kelima*", (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), 277.

Dalam melakukan kegiatan ekonomi masyarakat dituntut untuk lebih mengembangkan kemampuan atau potensi yang ada pada diri sendiri maupun yang berada di wilayah masing-masing sehingga kebutuhan mereka dapat dipenuhi. Kegiatan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang mana berupa usaha bisnis merupakan salah satu penopang kegiatan ekonomi. UMKM selama ini terbukti dapat diandalkan sebagai salah satu pengaman dimasa krisis. Keberhasilan dalam meningkatkan kemampuan UMKM berarti memperkuat bisnis perekonomian masyarakat.

Problematika yang sering muncul terkait upah yaitu dikarenakan kurang terpenuhinya hak upah para tenaga kerja yang layak oleh pemilik usaha. Upah yang diberikan kepada pekerja harus memenuhi penghidupan yang layak diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 88 Ayat 1 bahwasanya setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yaitu berupa penetapan upah minimum.⁶

⁶ Skripsi Sri Yuliana, *"Implementasi Pengupahan Tenaga Kerja Home Industry Kerupuk Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Home Industry Kerupuk Desa Sumberagung Kecamatan Ngraho Bojonegoro)"*, (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019), 5.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah menetapkan upah minimum Provinsi 2021. Nilai upah minimum Provinsi ditetapkan sebesar Rp 1.868.777. presentase kenaikan UMP di Jawa Timur tahun 2021 adalah 5,5 persen. Upah minimum Kabupaten/Kota di 38 Kabupaten/Kota yang ada di Jawa Timur untuk tahun 2021 sudah ditandatangani Gubernur Jatim. Berikut daftar upah minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1

Daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur 2020-2021⁷

PROVINSI	KABUPATEN / KOTAMADYA	UMK 2020	UMK 2021
Jawa Timur	Kota Surabaya	Rp 4,200,479	Rp4.300.479
	Gresik (Kabupaten)	Rp 4,197,030	Rp4.297.030
	Sidoarjo (Kabupaten)	Rp 4,193,581	Rp4.293.581
	Pasuruan (Kabupaten)	Rp 4,190,133	Rp4.290.133
	Mojokerto (Kabupaten)	Rp 4,179,787	Rp4.279.787
	Malang (Kabupaten)	Rp 3,018,530	Rp3.068.275
	Kota Malang	Rp 2,895,502	Rp2.970.502
	Kota Batu	Rp 2,794,800	Rp2.819.801
	Jombang (Kabupaten)	Rp 2,654,095	Rp2.654.095
	Tuban (Kabupaten)	Rp 2,532,234	Rp2.532.234
	Kota Pasuruan	Rp 2,794,801	Rp2.819.801
	Probolinggo (Kabupaten)	Rp 2,503,265	Rp2.553.265
	Jember (Kabupaten)	Rp 2,355,662	Rp2.355.662
	Kota Mojokerto	Rp 2,456,302	Rp2.481.302
	Kota Probolinggo	Rp 2,319,796	Rp2.350.000

⁷ UMP/UMK JATIM <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-jatim> diakses 18 Oktober 2021, 11.23 WIB.

	Banyuwangi (Kabupaten)	Rp 2,314,278	Rp2.314.278
	Lamongan (Kabupaten)	Rp 2,423,724	Rp 2,488,724
	Kota Kediri	Rp 2,060,925	Rp2.085.924
	Bojonegoro (Kabupaten)	Rp 2,016,780	Rp2.066.781
	Kediri (Kabupaten)	Rp 2,008,504	Rp2.033.504
	Lumajang (Kabupaten)	Rp 1,982,295	Rp1.982.295
	Tulungagung (Kabupaten)	Rp 1,958,844	Rp2.010.000
	Bondowoso (Kabupaten)	Rp 1,954,705	Rp1.954.705
	Bangkalan (Kabupaten)	Rp 1,954,705	Rp1.954.705
	Nganjuk (Kabupaten)	Rp 1,954,705	Rp1.954.705
	Blitar (Kabupaten)	Rp 1,954,705	Rp2.004.705
	Sumenep (Kabupaten)	Rp 1,954,705	Rp1.954.705
	Kota Madiun	Rp 1,954,705	Rp 1,954,705
	Kota Blitar	Rp 1,954,635	Rp 2,004,705
	Sampang (Kabupaten)	Rp 1,913,321	Rp 1,913,321
	Situbondo (Kabupaten)	Rp 1,913,321	Rp 1,938,321
	Pamekasan (Kabupaten)	Rp 1,913,321	Rp 1,938,321
	Madiun (Kabupaten)	Rp 1,913,321	Rp 1,951,588
	Ngawi (Kabupaten)	Rp 1,913,321	Rp 1,960,510
	Ponorogo (Kabupaten)	Rp 1,913,321	Rp 1,938,321
	Pacitan (Kabupaten)	Rp 1,913,321	Rp 1,961,154
	Trenggalek (Kabupaten)	Rp 1,913,321	Rp 1,938,321
	Magetan (Kabupaten)	Rp 1,913,321	Rp 1,938,321

Berdasarkan data tabel tersebut dapat diketahui bahwa upah minimum tertinggi yaitu Kota Surabaya pada tahun 2020 sebesar Rp 4.200.479 dan pada tahun 2021 sebesar Rp 4.300.479. Upah minimum Kabupaten Gresik menduduki posisi kedua yaitu menetapkan upah minimum pada tahun 2020 sebesar Rp 4.197.030 dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan yaitu sebesar Rp 4.297.030.

Salah satu UMKM berada di Kabupaten Gresik yang memiliki upah dibawah upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yaitu UMKM Karomah Collection yang beralamatkan di Desa Petisbenem Kecamatan Dudusampean Kabupaten Gresik. UMKM ini rata-rata upah yang diterima tiap setor bekisar Rp 120.000 – Rp 140.000 jadi setiap bulan mereka mendapatkan Rp 480.000 – Rp 3.500.000. Usaha ini milik Ibu Karomah yang berdiri sejak tahun 2011 yang memiliki 11 pekerja rata-rata kaum perempuan. Jam kerja para pekerja ini disesuaikan mereka sendiri karena menjahitnya dilakukan di rumah masing-masing. Pemilik rak susun ini tidak membatasi waktu kerja dan untuk menyetorkan sesuai kemampuan tiap pekerja. Biasanya mereka mulai setor sehari sekali adapun dua hari sekali dan tidak menentu.

Usaha ini pemasarannya ke Kalimantan jadi setiap sebulan sekali dikirim kesana. Rak susun ini terbagi menjadi dua jenis yaitu rak besar dan rak kecil. Mereka menjual rak susun kecil seharga Rp 35.000 dan rak susun besar Rp 55.000 rupiah. Tiap pekerja diberikan 20 pcs untuk mereka jahit menjadi rak susun. Upah setiap setor ada dua yaitu rak susun kecil

mendapatkan upah Rp 120.000 dan rak susun besar mendapatkan upah Rp 140.000. Setelah para pekerja menyetorkan rak susun lalu mereka mendapatkan hasil upah berupa uang ada juga pekerja yang meminta upah berupa barang-barang dan ada juga yang mereka tabung diambil ketika mereka membutuhkannya hal ini merupakan inovasi terbaru dalam konsep pengupahan. Selain pekerja mendapatkan upah, pekerja juga mendapatkan tunjangan ketika hari raya yaitu berupa pakaian, mukenah, alat masak dan lain sebagainya.

Penulis memilih tema mengenai upah karena dalam Islam konsep upah yang diberikan sangat menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan moral dalam sistem pengupahan. Seperti konsep keadilan dan kelayakan. Sehingga penulis memilih untuk mengambil konsep pengupahan para pekerja karena hasil upah pekerjaan seseorang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri maupun orang lain. Dalam melakukan kegiatan ekonomi upah yang dibayarkan pekerja atas jasanya diberi imbalan berupa segala macam bentuk baik berupa uang ataupun barang. Penulis juga tertarik dengan adanya inovasi baru yang diberikan pemilik kepada para pekerja untuk memberikan upah berupa bahan pokok, barang ataupun tabungan.

Menurut dasar hukum upah dalam Islam seseorang yang bekerja demi karena Allah semata dengan aneka amal saleh dan bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain maka Allah akan memberikan pahala dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan. Penulis

juga tertarik mengenai manajemen sumber daya insani karena dalam pengupahan para pekerja atau kompensasi harus diberikan secara adil, tidak menunda-nunda dan juga para pekerja tercukupi kebutuhan pokoknya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut. Sehingga peneliti akan tahu bagaimana model upah yang diberikan pekerja UMKM sesuai dengan konsep upah dalam Islam, serta bagaimana kondisi manajemen sumber daya insani dalam UMKM Karomah Collection yang ada di Desa Petisbenem ini.

Dari latar belakang diatas, timbul pertanyaan mengenai bagaimana model upah pekerja UMKM dalam perspektif manajemen sumber daya insani yang dilakukan oleh UMKM Karomah Collection di desa petisbenem. Maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Model Upah Pekerja UMKM Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi UMKM Karomah Collection Desa Petisbenem Kec. Duduksampean Kab. Gresik)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Model Upah Pekerja UMKM Karomah Collection di Desa Petisbenem?
2. Bagaimana Tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pekerja UMKM Karomah Collection di Desa Petisbenem ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui model upah pekerja UMKM Karomah Collection di Desa Petisbenem.
- b. Untuk mengetahui tinjauan manajemen sumber daya insani dalam pekerja umkm karomah collection di Desa Petisbenem.

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dan menambah wawasan pengetahuan bagi penulis tentang model upah pekerja UMKM dan menganalisis terkait pemberian upah pekerja dalam perspektif manajemen sumber daya insani di Petisbenem Duduksampean Gresik.

b. Bagi Akademisi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa membantu akademisi sebagai literasi kampus yang dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya khususnya Mahasiswa Ekonomi Syariah Fakultas KeIslaman Universitas Trunojoyo Madura.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca dan tambahan pemahaman yang lebih baik mengenai model upah pekerja UMKM dalam perspektif manajemen sumber daya insani.

D. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang maksimal, penulis akan menguraikan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan model upah pekerja UMKM dalam perspektif manajemen sumber daya insani dengan tujuan agar menghindari kesamaan judul serta pembahasan yang sudah diteliti dan sebagai penunjang penelitian yang berkaitan dengan pembahasan, diantaranya:

1. Skripsi, Nikmatul Firdausy 2020, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya membahas tentang *“kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan perspektif ekonomi Islam”*. Penelitian ini membahas mengenai sistem pengupahan pada CV Makkarty terhadap pekerja tetap perempuan menggunakan sistem upah jangka waktu dan upah borongan. Dilihat dari perspektif

ekonomi Islam penerapan akad penerimaan pekerja pemilik tidak menyebutkan besaran upah yang akan diterima. Tetapi CV Makkarty tidak pernah menunda dan selalu tepat waktu dalam pembayaran upahnya. Prinsip keadilan juga dirasakan oleh pekerja perempuan karena upah yang diterima sebanding dengan apa yang dikerjakan. Sedangkan, prinsip kelayakan ditunjukkan dengan adanya asas kerelaan antara kedua belah pihak dan ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan pangan.⁸

2. Skripsi, Ahmad Supardi 2021, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung membahas tentang *“Analisis penetapan upah dalam meningkatkan pendapatan tenaga kerja perspektif ekonomi Islam (studi pada UMKM pabrik tahu di kelurahan kedamaian kota Bandar lampung dimasa pandemic covid-19)”*. Penelitian ini membahas mengenai penetapan upah yang dilakukan pada UMKM pabrik tahu. Hasil penelitian ini yaitu sistem upah yang diterapkan pada pabrik tahu kelurahan kedamaian dapat dikatakan sudah baik artinya sudah sesuai UMK Bandar lampung bahkan lebih, secara umum sistem yang dijalankan sesuai dengan karakteristik dan prinsip tentang sistem upah tersebut. Di masa pandemic pendapatan karyawan di pabrik tahu mengalami penurunan sebesar kurang lebih 70%. Peningkatan pendapatan pada pekerja di pabrik tahu kelurahan kedamaian ini sebagai implikasi dari sistem upah secara umum sudah cukup baik

⁸ Skripsi Nikmatul Firdausy, “Kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan perspektif ekonomi Islam (studi kasus CV Makkarty Gresik)”, (Surabaya: UINSA Surabaya 2020), 73.

dalam perspektif ekonomi Islam. Didalam pabrik tahu ini sudah sesuai dengan prinsip ekonomi Islam yaitu prinsip bekerja/produktivitas dan prinsip keadilan.⁹

3. Jurnal Ade Kurnia, Abdul Wahab Dan Urbanus Uma Leu 2018, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar membahas tentang *“Tinjauan Ekonomi Islam Atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel”*. Penelitian ini membahas sistem pengupahan pada home industry meubel di kelurahan antang menggunakan sistem pengupahan borongan, dimana sistem ini dipakai karena para pengusaha meubel ini mengejar target waktu penyelesaian yang telah dijanjikan kepada konsumen. Karyawan sebagai pembuat meubel yang diupah oleh pemilik usaha dari hasil pembuatan meubel dituntut agar menyelesaikan sesuai dengan tenggang waktu yang telah dijanjikan kepada konsumen. Sistem pengupahan pada home industry meubel ini telah menerapkan sistem pengupahan menurut Islam yaitu menyebutkan upah sebelum pekerjaan di mulai dan upah di bayar sebelum keringatnya kering. Para pekerja ini juga diberi bonus dari pemilik sebelum menerima upah dengan berupa makan gratis.¹⁰

⁹ Skripsi Ahmad Supardi, "Analisis penetapan tingkat upah dalam meningkatkan pendapatan tenaga kerja perspektif ekonomi Islam (Studi pada UMKM pabrik tahu di kelurahan kedamaian kota Bandar Lampung dimasa pandemic covid-19)", (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2021), 135.

¹⁰ Ade Kurnia, Abdul Wahab, Urbanus Uma Leu, "Tinjauan Ekonomi Islam Atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel", Jurnal Iqtisaduna Vol. 4 No. 1, 2018, 123

E. Sistematika Penulisan

Guna mendapatkan ulasan yang sistematis, maka peneliti menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menyuguhkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab landasan teori ini akan membahas teori-teori yang terkait dengan penelitian, seperti: model upah pekerja UMKM Karomah Collection dalam perspektif manajemen sumber daya insani.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian ini membahas metode yang akan digunakan dalam penelitian, seperti: jenis penelitian, populasi, sample, pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas secara umum objek penelitian, jawaban dari rumusan masalah dan pembahasan mengenai hasil temuan dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian yang telah dibahas dan berisi mengenai saran yang salah satunya diperuntukkan kepada peneliti selanjutnya agar menambah lebih luas objek yang diteliti atau menambah variabel serta tahun dalam penelitian sebelumnya.