

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Proses modernisasi dan globalisasi telah menunjukkan adanya peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Perempuan saat ini tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga. Tuntutan sosial dan ekonomi rumah tangga yang cukup berat, mampu mengubah struktur kerja, meningkatkan pendidikan perempuan dan kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan, mampu mendorong perempuan mencari nafkah untuk menambah penghasilan keluarga.

Berdasarkan data *The World Bank Group* yang dikutip dalam penelitian *International Labour Organization* (2012) menyatakan bahwa sebesar 52% perempuan berpartisipasi dalam angkatan kerja, berbanding 77% untuk laki-laki, hal ini menunjukkan adanya potensi ekonomi dan sosial yang besar yang belum dimanfaatkan dalam skala global. Di Indonesia, sebanyak 9% perempuan tidak bekerja dari presentase total angkatan kerja perempuan, berbanding 6% untuk laki-laki. Sebanyak 32% perempuan yang bekerja adalah pekerja upahan dan bergaji, berbanding 34% untuk laki-laki.

Peningkatan keterlibatan perempuan dalam berbagai kegiatan ekonomi ditandai dengan adanya dua proses. Pertama, peningkatan dalam jumlah perempuan yang terlibat dalam pekerjaan di luar rumah tangga. Umumnya faktor yang mendorong adanya peningkatan partisipasi kerja perempuan adalah meningkatnya pendidikan perempuan. Perempuan berpendidikan tinggi

mempunyai tingkat partisipasi relatif lebih tinggi bila dibandingkan dengan perempuan yang berpendidikan rendah. Kedua, peningkatan dalam jumlah bidang pekerjaan yang dapat dimasuki oleh perempuan. Bidang-bidang yang sebelumnya didominasi oleh tenaga kerja laki-laki berangsur-angsur mulai banyak dimasuki oleh tenaga kerja perempuan.

Berdasarkan pendekatan menggunakan data Sensus Penduduk oleh Badan Pusat Statistik tahun 2012 menunjukkan bahwa persebaran tenaga kerja perempuan banyak bekerja pada sektor informal dibandingkan dengan sektor formal. Jumlah tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor informal sebesar 70,4%, sedangkan tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor formal sebesar 29,6% sesuai dengan penelitian BPS tahun 2012.

Pada Sensus Penduduk tahun 1980 dan 1990 pengelompokan status pekerjaan pada sektor informal terdiri dari mereka yang bekerja sendiri, berusaha dengan menggunakan buruh tidak tetap, pekerja bebas, dan pekerja keluarga/tidak dibayar. Penyebab tingginya persebaran tenaga kerja perempuan pada sektor informal adalah lebih fleksibel serta mempunyai kemampuan bertahan hidup (*survive*) yang tinggi dalam menghadapi kondisi tekanan ekonomi apapun. Alasan lain yang menyebabkan perempuan memilih bekerja pada sektor informal adalah ketersediaan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan mereka. Salah satu kegiatan yang biasanya dilakukan adalah berdagang atau menjadi pembantu rumah tangga. Pada Tabel 1.1 memberikan rincian angkatan kerja menurut jenis pekerjaan. Perempuan mengisi 40% pasar

tenaga kerja Indonesia, Tabel 1.1 menunjukkan bahwa perempuan terdistribusi pada pasar tenaga kerja di sektor formal dan sektor informal.

Tabel 1.1
Rincian Pasar Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin di Indonesia
Tahun 2010-2012 (%)

Jenis Pekerjaan	2010		2011		2012	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Usaha Sendiri	20,2	17,6	18,3	16,7	17,2	15,7
Pengusaha Dibantu Oleh Pekerja Temporer dan Tidak Berbayar	24,5	12,6	21,7	11,8	20,3	11,4
Pengusaha Dibantu Oleh Pekerja Tetap	4	1,4	4,4	1,7	4,6	1,7
Karyawan (Formal)	31,2	28,2	35,9	32,1	38,2	33,3
Karyawan Lepas (Pertanian + Tidak di Pertanian)	12	6,9	12,4	6,4	12,8	6,6
Pekerja Keluarga Tidak Berbayar	6,9	33,3	7,3	31,2	7	31,3

Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

Tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor formal, pada umumnya bekerja di pekerjaan-pekerjaan berupah rendah dengan keterampilan rendah di industri tekstil, garment dan alas kaki. Menurut Schner yang dikutip dalam penelitian ILO (2012) menyatakan secara keseluruhan, sebesar 51% perempuan Indonesia di atas usia 15 tahun yang berpartisipasi di dalam angkatan kerja. Salah satu hambatan terhadap partisipasi perempuan dalam angkatan kerja adalah adanya kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Selain itu, ketidakmampuan perempuan untuk mencapai pekerjaan dengan status yang sama dengan pekerja laki-laki menjadi pemicu adanya diskriminasi.

Perempuan di Indonesia memiliki peluang sama besarnya dengan laki-laki dalam memasuki pasar tenaga kerja. Meningkatnya peluang kerja bagi perempuan di Indonesia disebabkan karena adanya kekuatan ekonomi perempuan dan kebutuhan pasar saat ini. Pertama, kebutuhan industri saat ini menuntut penelitian dan ketekunan serta sifat-sifat lain yang biasanya dimiliki oleh perempuan, seperti halnya industri rokok, pakaian jadi, tekstil, makanan, minuman dan sebagainya. Faktor kedua adalah upah untuk tenaga kerja perempuan cenderung relatif lebih rendah bila dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki.

Menurut Campbell yang dikutip dalam Trisnawati (2011) menyatakan bahwa di pasar tenaga kerja, diskriminasi terjadi disebabkan oleh perbedaan upah yang terjadi ketika suatu kelompok pekerja dibayar lebih rendah dibandingkan kelompok lain pada pekerjaan yang sama dan perbedaan upah tersebut tidak ditentukan oleh perbedaan produktivitas.

Hal ini sesuai dengan teori diskriminasi yang pertama kali dimunculkan oleh Gary Becker pada tahun 1957. Berdasarkan pendekatan Neo-klasik, diskriminasi upah terjadi ketika pekerja memiliki produktivitas yang sama tetapi dibayar dengan upah yang berbeda. Untuk menganalisis adanya diskriminasi pada pasar tenaga kerja, Becker (1964) menggunakan asumsi bahwa diskriminasi disebabkan sikap atau persepsi majikan yang cenderung mendiskriminasi kelompok tertentu, persepsi dari pengguna (*customer*) maupun persepsi dari pekerja itu sendiri.

Selain itu, pandangan Neo-klasik lain dikemukakan oleh Tiano pada tahun 1987 menjelaskan bahwa pembangunan dan modernisasi tanpa disadari akan menarik kaum perempuan memasuki sektor publik, baik industri maupun jasa. Kesempatan ini merupakan wahana yang penting bagi perempuan dalam memasuki pasar kerja modern. Menurut teori Neo-klasik, persaingan dalam pasar kerja ditentukan oleh *human capital*, yaitu tingkat pendidikan dan keterampilan sebagai syarat utama menentukan karier dan upah.

Di negara-negara berkembang termasuk Indonesia, persaingan terbuka yang didasarkan pada *human capital* belum atau tidak berjalan seperti asumsi teori Neo-klasik. Menurut Nauta yang dikutip dalam laporan penelitian ILO (2012) beberapa studi empiris menemukan bahwa peluang dan upah tenaga kerja perempuan tidak sepenuhnya didasarkan pada pendidikan dan keterampilan. Peluang kerja yang tersedia bagi angkatan kerja perempuan adalah pekerjaan-pekerjaan yang tidak terlalu menuntut pendidikan dan keterampilan.

Hasil penelitian Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) oleh BPS tahun 2010 sampai 2012 menunjukkan adanya perbedaan upah yang diterima oleh tenaga kerja laki-laki dan perempuan di Indonesia. Umumnya, tenaga kerja laki-laki menerima upah lebih tinggi jika dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan. Tabel 1.2 memberikan rincian upah yang diterima tenaga kerja laki-laki dan perempuan berdasarkan lapangan pekerjaan utama di Indonesia. Umumnya tenaga kerja laki-laki memperoleh upah lebih tinggi bila dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan. Berdasarkan penelitian ILO, pada tahun 2012 perempuan memperoleh upah rata-rata 81% dari upah laki-laki dengan

pendidikan dan pengalaman yang sama. Namun, ada beberapa sektor berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan upah tenaga kerja perempuan lebih tinggi daripada tenaga kerja laki-laki.

Tabel 1.2
Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Indonesia Tahun 2010-2012 (Rupiah)

Lapangan Pekerjaan Utama	2010		2011		2012	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	959.604	630.428	1.100.895	755.865	1.218.678	779.424
Pertambangan dan Penggalian	2.540.673	2.020.600	2.873.704	2.011.852	2.860.972	2.561.570
Industri pengolahan	1.333.731	979.225	1.382.772	965.441	1.556.526	1.111.425
Listrik, Gas, dan Air	1.737.863	1.740.657	2.192.413	1.839.248	2.286.658	1.898.608
Bangunan	1.361.392	1.767.947	1.442.480	1.436.214	1.529.808	1.976.521
Perdagangan besar, Eceran, Rumah makan dan Hotel	1.257.822	998.402	1.352.555	1.018.075	1.402.172	1.092.296
Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	1.570.609	1.842.129	1.674.076	2.046.511	1.887.329	2.563.990
Keuangan, Asuransi, Usaha persewaan bangunan, Tanah dan Jasa perusahaan	2.056.467	2.083.371	2.173.276	2.223.956	2.235.984	2.322.866
Jasa, Sosial dan Perorangan	1.852.135	1.319.260	2.036.702	1.473.838	2.145.624	1.592.902

Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sektor keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah, dan jasa perusahaan (sektor tersier) menunjukkan upah tenaga kerja perempuan pada tahun 2010 hingga 2012 lebih tinggi sebesar 1-4% dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Pada sektor pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan mendapatkan upah yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Perbedaan upah tersebut disebabkan adanya perbedaan jam kerja antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Jam kerja tenaga kerja perempuan di sektor pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan adalah sebesar 33 jam per minggunya, jika dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki dengan jam kerja sebesar 41 jam per minggunya. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan pada sektor pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan tergolong tenaga kerja setengah pengangguran. Oleh sebab itu, perbedaan upah yang cukup tinggi pada sektor tersebut dinilai wajar karena adanya jumlah jam kerja yang berbeda pada kedua jenis tenaga kerja tersebut.

Pada sektor bangunan atau konstruksi, tenaga kerja perempuan rata-rata mendapatkan upah lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja laki-laki. Hal ini disebabkan jenis pekerjaan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan pada sektor tersebut. Jumlah tenaga kerja laki-laki pada sektor bangunan lebih banyak dibandingkan jumlah tenaga kerja perempuan pada sektor bangunan. Tenaga kerja laki-laki pada sektor bangunan, banyak bekerja sebagai buruh kasar, sedangkan tenaga kerja perempuan banyak bekerja di kantor pusat. Perbedaan upah yang

diterima oleh tenaga kerja laki-laki dan perempuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti umur, lama jam kerja, pengalaman kerja, serta pendidikan.

Rata-rata umur tenaga kerja di Indonesia berada pada jenjang umur 30 sampai 34 tahun pada tahun 2010 hingga 2011. Pada usia tersebut, tenaga kerja laki-laki dan perempuan memiliki pengalaman dan keahlian yang telah berkembang, sehingga tingkat produktivitas cukup tinggi pada usia tersebut. Secara rinci, Tabel 1.3 menunjukkan struktur umur rata-rata tenaga kerja laki-laki dan perempuan.

Tabel 1.3
Struktur Umur Tenaga Kerja Laki-laki dan Perempuan
Tahun 2010-2011 (%)

Umur	2010		2011	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
15-19	4,83	5,57	4,94	5,40
20-24	9,24	10,00	9,83	10,62
25-29	13,72	12,62	13,71	12,61
30-34	14,27	13,48	14,65	13,53
35-39	13,03	12,96	13,05	13,15
40-44	12,56	12,18	12,33	12,43
45-49	10,04	10,73	9,92	10,56
50-54	8,52	8,63	8,32	8,60
55-69	5,74	5,86	5,53	5,74
60+	8,05	7,98	7,71	7,36

Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

Tenaga kerja dengan jenjang usia 15 tahun sampai 19 tahun memiliki jumlah yang paling rendah. Pada usia ini, tenaga kerja cenderung memilih untuk bersekolah jika dibandingkan untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Dengan kata lain, penduduk mulai menyadari pentingnya pendidikan dalam memasuki pasar tenaga kerja.

Perbedaan upah yang diterima oleh tenaga kerja laki-laki dan perempuan juga didasari adanya perbedaan jam kerja. Tabel 1.4 menunjukkan adanya perbedaan jam kerja antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan di Indonesia. Rata-rata jam kerja tenaga kerja laki-laki lebih tinggi bila dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan di berbagai sektor.

Tabel 1.4
Rata-rata Jam Kerja Selama Seminggu Berdasarkan Sektor Ekonomi
Tahun 2010-2011 (Jam)

No	Sektor	2010		2011	
		Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
1	Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan	43	35	42	34
2	Pertambangan dan Penggalian	50	43	50	42
3	Industri Pengolahan	48	47	47	45
4	Listrik, Gas dan Air	45	43	45	41
5	Bangunan	48	46	46	44
6	Perdagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel	52	52	50	50
7	Angkutan, pergudangan dan komunikasi	51	47	49	46
8	Kuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan	47	43	46	42
9	Jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan	42	40	41	38

Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

Jam kerja menurut BPS merupakan waktu yang digunakan hanya untuk bekerja di luar jam istirahat resmi ataupun jam meninggalkan perusahaan. Selain itu, tenaga kerja yang bekerja di luar jam resmi (lembur), maka jumlah jam kerjanya tetap masuk dalam perhitungan. Perbedaan rata-rata jam kerja tenaga kerja laki-laki dan perempuan salah satunya disebabkan oleh peraturan

pemerintah, yaitu Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647 yang tertera pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang pembatasan kerja anak dan kerja malam bagi wanita.

Umumnya, tenaga kerja di Indonesia memiliki latar belakang pendidikan sekolah dasar (SD) atau ibtidaiyah. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia memiliki pendidikan yang masih rendah. Secara rinci, akan dijelaskan pada Tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Tingkat Pendidikan Terakhir Tenaga Kerja Laki-laki dan Perempuan
Tahun 2010-2011 (%)

Tingkat Pendidikan Terakhir	2010		2011	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Tidak/Belum Pernah Sekolah	3,38	7,14	3,83	7,61
Tidak/Belum Tamat SD	16,06	17,60	14,12	17,22
SD/Ibtidaiyah	29,23	28,46	29,18	28,29
SMP/Tsanawiyah	19,53	18,30	20,06	16,93
SMA/Aliyah	16,07	12,45	16,96	13,39
SMK	9,16	6,63	9,03	6,53
Diploma I/II/III	2,10	3,94	2,14	4,13
Universitas	4,47	5,48	4,69	5,90

Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

Tabel 1.5 menunjukkan, Dengan pendekatan teori *human capital* bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja, maka tenaga kerja di Indonesia masih belum mencapai tingkat produktivitas maksimal. Namun di sisi lain, Tabel 1.5 menunjukkan adanya peningkatan pendidikan bagi tenaga kerja perempuan. Tenaga kerja perempuan dengan latar belakang perguruan tinggi memiliki jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki.

Menurut Buchori dan Cameron yang dikutip dalam penelitian ILO (2012) menunjukkan bahwa di Indonesia terjadi peningkatan cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir mengenai pola gender. Pola gender yang lebih egaliter di kalangan pemuda saat ini, merupakan tantangan bagi Indonesia untuk mencapai kesetaraan gender. Indonesia menempati peringkat ke-100 dalam Indeks Ketidaksetaraan Gender menurut *United Nations Development Programme*. Selain itu, kentalnya ideologi masyarakat mengenai status inferior kepada perempuan, menjadi hambatan tersendiri pada pasar tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian *World Values Survey* (WVS) yang dikutip dalam laporan penelitian ILO (2012) mengenai analisis terhadap sikap dan norma gender di seluruh dunia, serta perbandingan antara berbagai negara. Survei tersebut memberikan lima pertanyaan pada partisipan apakah setuju atau tidak setuju dengan stigma seperti tertera pada Tabel 1.6 mengenai kesetaraan gender.

Tabel 1.6 menunjukkan adanya nilai kesetaraan gender di Indonesia. Sebesar 55,40% orang Indonesia percaya bahwa laki-laki lebih berhak atas pekerjaan daripada perempuan. Lebih dari 50% tidak setuju bahwa laki-laki lebih baik menjadi eksekutif bisnis. Namun, sebanyak 60,9% setuju jika laki-laki bisa menjadi pemimpin politik lebih baik dari perempuan. Lebih dari 80%, partisipan tidak setuju jika universitas lebih baik untuk anak laki-laki bila dibandingkan dengan anak perempuan. Indonesia mulai menunjukkan adanya kesetaraan gender antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Secara rinci, akan dijelaskan pada Tabel 1.6 sebagai berikut.

Tabel 1.6
Sikap terhadap Kesetaraan Gender dalam *World Values Survey*

	Laki-laki harus lebih memiliki hak atas pekerjaan daripada perempuan (% Setuju)	Laki-laki bisa menjadi eksekutif bisnis lebih baik daripada perempuan (% Setuju)	Laki-laki bisa menjadi pemimpin politik lebih baik daripada perempuan (% Setuju)	Universitas lebih penting bagi anak laki-laki daripada anak perempuan (% Setuju)
Indonesia	55,40	42,1	60,9	19,8
Malaysia	49,00	54,5	68,3	59
Turki	83,1	53,9	61,4	19,8

Sumber: *World Values Survey* dikutip dalam penelitian ILO (2012)

Persamaan dari ketiga negara pada Tabel 1.6 yaitu Indonesia, Malaysia, dan Turki adalah negara dengan mayoritas penduduk muslim, sedangkan persamaan antara negara Indonesia dan Malaysia merupakan negara berkembang di Asia menuju negara industrialisasi. Oleh sebab itu, ketiga negara tersebut merupakan titik perbandingan yang sesuai untuk menilai norma-norma dan sikap gender pada pembangunan.

Dari perbandingan ketiga negara tersebut, Indonesia dan Turki menunjukkan adanya kesempatan lebih besar bagi anak-anak perempuan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dengan negara Malaysia. Hal ini dapat menjadi modal bagi perempuan untuk meningkatkan kualitasnya dalam memasuki pasar tenaga kerja. Selain itu, menunjukkan keinginan Indonesia untuk mencapai kesetaraan gender lebih dari Malaysia, kecuali dalam status pekerjaan. Sebesar 49% responden Malaysia percaya bahwa laki-laki berhak atas pekerjaan daripada perempuan, sedangkan 55,4% responden

Indonesia percaya laki-laki berhak atas pekerjaan daripada perempuan. Maka, untuk mencapai nilai kesetaraan gender dan membuktikan adanya paradigma diskriminasi salah satunya dari pandangan Neo-Klasik diperlukan adanya analisis upah tenaga kerja laki-laki dan perempuan di Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah variabel pendidikan, jumlah jam kerja, dan umur, berpengaruh secara bersama-sama dan parsial terhadap upah tenaga kerja laki-laki di Indonesia?
2. Apakah variabel pendidikan, jumlah jam kerja, dan umur, berpengaruh secara bersama-sama dan parsial terhadap upah tenaga kerja perempuan di Indonesia?
3. Apakah terdapat kesenjangan upah antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan di Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum memiliki beberapa tujuan, adapun tujuan-tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisa variabel pendidikan, jumlah jam kerja, dan umur berpengaruh secara bersama-sama dan parsial terhadap upah tenaga kerja laki-laki di Indonesia.

2. Menguji dan menganalisis variabel pendidikan, jumlah jam kerja, dan umur berpengaruh secara bersama-sama dan parsial terhadap upah tenaga kerja perempuan di Indonesia.
3. Menganalisis adanya kesenjangan upah antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat ilmiah, untuk memahami dan mendalami masalah-masalah di bidang ekonomi perencanaan, khususnya mengenai kesenjangan upah tenaga kerja laki-laki dan perempuan.
2. Manfaat praktis, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi bagi setiap pembaca atau peneliti lain yang tertarik atau berkepentingan dalam bidang ekonomi perencanaan khususnya pada tema ketenagakerjaan.
3. Manfaat kebijakan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah Indonesia dalam menentukan kebijakan ekonomi domestik, atau internasional, terutama yang berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan dan kesenjangan upah.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan ini berdasarkan sistematika sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat pengantar secara garis besar mengenai hal yang akan dibahas dalam skripsi ini, yaitu meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat uraian tentang landasan teori yang telah diperoleh penulis selama perkuliahan maupun literature-literatur yang dijadikan pedoman dan pembahasan dalam skripsi ini. Selanjutnya pada bagian akhir bab ini disampaikan hipotesis dengan menyusun dugaan berdasarkan teori dan penelitian yang telah ada, serta dibuat model analisis dan konsep berpikir.

BAB III: METODE PENELITIAN

Memuat uraian tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data serta teknik analisis.

BAB IV: PEMBAHASAN

Berisikan gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian yang disertai dengan pembahasan dengan pembuktian hipotesis hasil akhir pengolahan data.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bagian akhir skripsi yang berisi simpulan serta saran hasil penelitian.

Daftar Pustaka