

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, manusia adalah makhluk yang mempunyai berbagai kebutuhan untuk kelangsungan hidupnya. Manusia mempunyai 3 (tiga) dasar kebutuhan yaitu sandang, papan dan pangan. Untuk dapat memenuhinya maka manusia harus bekerja. Bekerja dapat dilakukan melalui pekerjaan yang diusahakannya sendiri maupun pekerjaan yang diberikan orang lain. Bekerja kepada orang lain artinya pekerja tersebut menggantungkan kelangsungan hidupnya kepada pemberi kerja serta tunduk dan patuh kepada yang memberikan pekerjaan. Pemberi kerja yang dimaksud adalah orang, pengusaha dan badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan seseorang dengan memberikan bayaran upah atau dengan memberikan imbalan dalam bentuk lain.¹ Manusia dapat dikatakan sejahtera apabila dapat memenuhi 3 (tiga) unsur pokok kebutuhannya. Manusia yang bekerja disebut juga sebagai pekerja.²

Dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.³ Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas usia kerja tertentu serta mampu untuk dapat

¹ Almaududi, "Apa Perbedaan Pemberi Kerja, Pengusaha dan Perusahaan?", <
<https://almaududi.com/2019/01/09/apa-perbedaan-pemberi-kerja-pengusaha-dan-perusahaan/>>, diakses 16 October 2020

² Lina Sasmiati, "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans". *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014, hal. 1-2

³ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Visimedia, 2010), hal. 4

melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan dalam masyarakat yang berupa barang atau jasa.⁴

Menurut pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003:

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Mendapatkan suatu pekerjaan yang layak merupakan hak laki-laki maupun perempuan. Pekerjaan yang diinginkan akan dipilih bebas berdasarkan minat dan bakat yang ada didalam dirinya. Hak untuk mendapatkan pekerjaan dilakukan tanpa adanya tindakan yang membeda-bedakan suku, ras jenis kelamin, dan agama. Tujuannya adalah untuk mendapatkan upah sehingga dapat melangsungkan kehidupan keluarganya dan meningkatkan taraf hidup. Hal ini telah diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁵

Tenaga kerja tentu mempunyai hak dan kewajiban dan diharapkan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik. Hak tenaga kerja yaitu dengan diberikan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan terutama seperti pemberian jaminan kesehatan, keselamatan, dan semua aspek-aspek dalam bidang ketenagakerjaan.⁶ Baik pengusaha dan pekerja/buruh harus memahami dan menaati hak dan kewajibannya masing-masing sesuai kesepakatan bersama dan Undang-Undang yang berlaku. Apabila pekerja/buruh sudah

⁴ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hal. 3

⁵ Gwendolyn Utama, "Pengaturan dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia", *Jurnal Arena Hukum*, Vol 11, Nomor 1 April 2018, Hal. 140

⁶ Mukmin Zakie, "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Pada Malam Hari", *Jurnal Hukum*, Vol. 13, Nomor 1 Januari 2006, hal. 126-127

mendapatkan haknya dari pengusaha maka tidak lupa untuk tetap menjalankan kewajibannya sebagai tenaga kerja, begitupun sebaliknya.

Relasi yang terjalin oleh pekerja/buruh dan pengusaha akan berjalan baik apabila dapat saling menjaga dan menjunjung keharmonisan. Apabila pengusaha dan pekerja/buruh taat kepada ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta dengan peraturan pelaksanaannya yaitu peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan terkait lainnya, maka pemutusan hubungan kerja tidak akan terjadi. Apabila terdapat kesalahan yang mungkin dilakukan oleh pengusaha atau pekerja/buruh, maka sanksinya sudah ditentukan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya serta peraturan terkait lainnya. Sanksi paling berat yang diberikan kepada pekerja/buruh apabila melakukan pelanggaran adalah pemutusan hubungan kerja yang secara otomatis akan menyebabkan berakhirnya suatu hak dan kewajiban yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Agar dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis oleh pengusaha dan pekerja/buruh maka peran hubungan industrial sangat penting. Menurut pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial mempunyai tujuan agar dapat tercipta hubungan yang harmonis melalui kerja sama antara pengusaha dengan pekerja serta mendorong agar tercipta suatu ketenangan dalam bekerja dan berusaha.⁷ Ruang lingkup hubungan industrial yaitu pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Ketiga subjek hukum ini merupakan pendukung suksesnya hukum ketenagakerjaan. Ketiga pihak inilah yang membentuk suatu proses dalam produksi dan/atau jasa berdasarkan asas-asas dan nilai-nilai tertentu.⁸ Dalam pelaksanaannya, pengusaha menciptakan kemitraan, keadilan, memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh dan pekerja/buruh menjalankan kewajibannya, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keahlian dan ikut memajukan perusahaan. Sedangkan pemerintah melakukan pengawasan, menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan dan melakukan tindakan atas pelanggaran peraturan yang berlaku.⁹

Salah satu wujud implementasi kerja hubungan industrial adalah dengan merumuskan perjanjian kerja bersama yang mana isinya mengenai hak dan kewajiban dari pengusaha dan pekerja/buruh. Untuk menjamin setiap hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, maka semua peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dibuat dengan mengacu kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Yang menjadi subjek utama hubungan industrial adalah pekerja/buruh dan pengusaha. Kedua belah pihak tersebut mempunyai ikatan

⁷ Gilang Ramdani, "Manfaat Hubungan Industri Yang Harmonis Bagi Dunia Kerja dan Ekonomi Indonesia", < <https://www.liputan6.com/news/read/3447516/manfaat-hubungan-industri-yang-harmonis-bagi-dunia-kerja-dan-ekonomi-indonesia> >, diakses 17 September 2020

⁸ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia", Jurnal Mimbar Justitia, Vol. II, Nomor 2 July-Desember 2016, hal. 810

⁹ Bacrul Amiq dkk, *Pengantar Hubungan Industrial dan Riset Advokasi Pelaksanaan UU No. 21 Tahun 2000*, (Surabaya: Unitomo Press, 2019), hal.4

industrial yang timbul karena adanya perjanjian kerja bersama (organisasi) atau perjanjian kerja (perseorangan).

Pekerja/buruh dan pengusaha adalah pihak-pihak yang berkepentingan dan berperan dalam kelangsungan perusahaan. Produktivitas yang tinggi dan tercapainya keuntungan yang besar adalah dambaan kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Untuk kepentingan bersama, secara ideal kedua belah pihak saling memberikan kontribusi yang optimal. Untuk itu keserasian dan keharmonisan kedua belah pihak sangat diperlukan dimana hal ini tercermin dari kepuasan dalam pemenuhan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Apabila terjadi ketidakpuasan atau salah satu pihak mengabaikan kesepakatan, maka guncangan akan terjadi yang berpotensi menimbulkan suatu perselisihan hubungan industrial. Gejala-gejala perselisihan adalah dimana pihak pekerja/buruh melakukan keberatan atau protes dengan aksi mogok kerja, demo dan sebagainya, di sisi lain sebagai reaksi pihak pengusaha tidak segan-segan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal sebagai bentuk reaksi dari aksi pihak pekerja tersebut.

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak akan selalu berjalan mulus, maka untuk mengatur perselisihan-perselisihan yang timbul maka secara khusus dibuat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau PPHI. Perselisihan yang kerap terjadi dalam keberlangsungan hubungan industrial adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dalam setiap pekerjaan, suatu saat tentu akan berakhir. Berakhirnya suatu pekerjaan dilakukan melalui pemutusan hubungan

kerja atau PHK. Namun berakhirnya suatu hubungan kerja dapat disebabkan oleh berbagai sebab atau alasan. Misalnya, pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh sama-sama sepakat untuk tidak melakukan perpanjangan perjanjian kerja sehingga pemutusan hubungan kerja terjadi secara alami. Adapun berakhirnya suatu hubungan pekerjaan dilakukan oleh salah satu pihak baik dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh seperti pekerja/buruh yang pensiun, pekerja yang mangkir, karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan yang lainnya dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁰

Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan karena kesepakatan kedua pihak seperti berakhirnya waktu perjanjian kerja yang ditetapkan, maka tidak akan menimbulkan perselisihan. Untuk dapat mendukung perekonomian di Indonesia, maka penting untuk membangun hubungan yang baik antar pekerja/buruh dengan pengusaha. Akan tetapi, tidak dapat dipungkiri bahwa setiap hubungan kerja pasti ada yang berjalan dengan harmonis namun ada juga yang berjalan dengan tidak harmonis. Perbedaan pandangan dan pendapat akan mengakibatkan timbulnya perselisihan diantara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa alasan pemutusan hubungan kerja terjadi. Secara garis besar, terdapat dua alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pemutusan dengan alasan normatif dan alasan kepentingan. Alasan normatif terjadi karena pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan suatu pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP). Sedangkan alasan kepentingan terjadinya

¹⁰ "Alasan-alasan PHK", < <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusan-hubungan-kerja/alasan-alasan-phk> >, diakses 17 September 2020

karena pekerja/buruh menuntut hak dan kewajiban atau untuk peningkatan kesejahteraannya di perusahaan tempat ia bekerja.¹¹ Perjanjian kerja bersama atau PKB merupakan perjanjian yang dibuat oleh kedua pihak yaitu pengusaha dan serikat pekerja/buruh dan berlaku dalam 1 (satu) perusahaan.¹²

Pemutusan hubungan kerja juga merupakan awal sebuah penderitaan yang panjang dimana bagi sebagian besar pekerja/buruh tidak gampang untuk mendapatkan pekerjaan baru yang sesuai harapan. Mengingat bahwa fakta di lapangan dimana mencari pekerjaan tidaklah semudah seperti yang dibayangkan. Dengan melihat situasi sekarang dimana kesediaan lapangan kerja masih terbatas dan juga persaingan yang semakin ketat. Sangat wajar apabila pekerja/buruh mempunyai rasa kekhawatiran apabila merasa terancam dengan pemutusan hubungan kerja.¹³ Pemutusan hubungan kerja juga menyebabkan pekerja/buruh kehilangan biaya hidup.¹⁴

Pemutusan hubungan kerja bisa saja berpotensi menjadi perselisihan apabila tidak ada kata sepakat atau prosesnya tidak sesuai peraturan perundang-undangan. Perselisihan yang terjadi biasanya akan diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial, apabila kedua pihak baik dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh tidak bisa menyelesaikan perselisihan tersebut melalui perundingan bipartit. Perundingan bipartit merupakan langkah awal untuk

¹¹ Dadan Herdiana, "Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", Jurnal surya kencana dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Vol. 5 Nomor 1 Juli 2018, hal. 396

¹² Ahmad Rizky Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, (Malang: Empatdua Media, 2016), hal. 6

¹³ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), hal 175

¹⁴ M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hal. 59

menyelesaikan suatu perselisihan yang dilaksanakan oleh pihak-pihak yang berselisih. Pihak-pihak yang dimaksud dalam hal ini adalah pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Perundingan bipartit dilaksanakan secara musyawarah dengan tujuan agar perselisihan yang terjadi dapat mencapai mufakat.¹⁵

Terdapat dua kesalahan dalam ketenagakerjaan digolongkan menjadi dua yaitu kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan merupakan keadaan dimana perselisihan yang terjadi akan diselesaikan dengan cara kekeluargaan dan/atau pemberian teguran baik secara lisan maupun tertulis. Sedangkan kesalahan berat merupakan suatu keadaan dimana pengusaha merasa dirugikan dan kerugian yang dialami cukup besar sehingga menghambat kelangsungan perusahaan.¹⁶ Namun adapun kesalahan ringan yang dapat menjadi kesalahan berat apabila kesalahan ringan tersebut dilakukan secara berulang-ulang setelah mendapat teguran mulai dari teguran lisan (konseling) atau teguran tertulis (surat peringatan pertama, surat peringatan kedua dan surat peringatan ketiga). Biasanya ketika pekerja/buruh menerima surat peringatan pertama namun pekerja/buruh yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran maka pekerja/buruh tersebut akan mendapatkan surat peringatan kedua dan seterusnya sampai surat peringatan ketiga. Apabila pekerja/buruh yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran yang sama atau pelanggaran yang lainnya sesuai dengan tata tertib perusahaan

¹⁵ “Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, <<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/serikat-pekerja/hubungan-industrial>>, diakses 24 Mei 2020

¹⁶ Sonhaji, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja” *Administrative law & Governance Journal* Vol 2, Issue 1 March 2019. hal 63

maka pekerja/buruh tersebut akan diputuskan hubungan kerjanya (PHK) dengan kategori pemutusan hubungan kerja bertingkat.

Sikap dan perilaku dari pekerja/buruh sangat berpengaruh dalam bekerja. Hal itu dilihat oleh pengusaha, salah satunya adalah dalam hal disiplin kerja. Dalam disiplin kerja, dapat dilihat sebagai suatu kesadaran dan kesediaan dari seseorang untuk menaati semua isi perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP) meliputi tata tertib perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari sisi pengusaha, dengan adanya disiplin kerja maka tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas pekerjaan akan terpelihara dan terwujud, sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal. Dari sisi pekerja/buruh disiplin kerja sangat penting sehingga akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, harmonis dan semangat kerja karyawan juga dapat bertambah.¹⁷

Salah satu perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja, terjadi pada salah satu anak perusahaan dari PT. J Resources Nusantara Jakarta yaitu PT. J Resources Bolaang Mongondow, yang berkedudukan di Kotamobagu Sulawesi Utara dan bergerak di bidang industri pertambangan emas. Pemutusan hubungan kerja terjadi kepada salah satu pekerja/buruhnya yang telah melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan yang ada didalam perjanjian kerja bersama.

Perselisihan timbul ketika pekerja/buruh bersangkutan menolak dan memohon untuk tidak diputus hubungan kerjanya dengan mencoba untuk meyakinkan pihak perusahaan. Selain itu, pekerja/buruh tersebut memaparkan

¹⁷ Ibid, hal. 64

berbagai alasan guna untuk mendukung argumennya dengan harapan pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Karena pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari lagi maka pihak perusahaan memutuskan untuk mengadakan perundingan bipartit sebagai mekanisme awal yang harus dilakukan untuk melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaturan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

Penulis juga ingin menganalisis lebih lanjut mengenai efektivitas pelaksanaan perundingan bipartit di PT. J Resources Bolaang Mongondow dalam proses perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hal ini karena perselisihan yang terjadi di perusahaan tersebut sampai saat ini belum ada yang dibawa ke tingkat pengadilan hubungan industrial (PHI) karena upaya-upaya dialogis sangat diutamakan dalam perusahaan ini. Sementara di beberapa perusahaan lainnya, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada beberapa yang dibawa oleh salah satu pihak sampai ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka Penulis hendak mengangkat penulisan dengan **judul “Analisis Yuridis Terhadap Perundingan Bipartit Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. J Resources Bolaang Mongondow”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada Latar Belakang yang telah dijabarkan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan dari segi ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengenai perundingan bipartit dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana efektivitas perundingan birpartit dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja di PT. J Resources Bolaang Mongondow dilihat dari pelaksanaannya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada Rumusan Masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaturan dari segi ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengenai perundingan bipartit dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui dan memahami efektivitas perundingan birpartit dalam proses penyelesaian hubungan industrial di PT. J Resources Bolaang Mongondow dilihat dari pelaksanaannya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Sebagai suatu referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan perundingan bipartit dalam proses pemutusan hubungan kerja.
2. Memberikan sumbangan ilmiah dan pemikiran dalam pengembangan atau pembaharuan sistem hubungan industrial di perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia.

1.4.2 Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman langsung tentang pengaturan dari segi ketenagakerjaan serta hubungan industrial mengenai perundingan bipartit dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sehingga dapat menjadi pedoman bagi penulis ketika sudah bekerja nanti.

2. Bagi Pekerja/buruh

Pekerja/buruh dapat memperoleh pengetahuan mengenai tindakan pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan pengaturan

ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Sehingga apabila terjadi kasus dimana pekerja/buruh di PHK tanpa alasan yang sesuai dengan pengaturannya, maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat memperjuangkan hak-haknya serta mengerti langkah apa saja yang harus ditempuh pekerja/buruh dan perusahaan apabila hendak melakukan pemutusan hubungan kerja.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai sarana informasi dan pengetahuan bagi setiap perusahaan di Indonesia dalam hal mengimplementasikan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perusahaan-perusahaan di Indonesia dapat memaksimalkan perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan dengan mengetahui efektivitas perundingan bipartit di PT. J Resources Bolaang Mongondow. Dengan demikian dapat tercapai hubungan industrial yang berjalan secara harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara menyeluruh, penulis akan memberikan uraian singkat dari isi penulisan yang secara garis besar, terdiri atas 5 bab, yang meliputi:

1. BAB I tentang PENDAHULUAN, bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
2. BAB II tentang TINJAUAN PUSTAKA, bab ini berisikan tinjauan teoritis dan tinjauan konseptual.
3. BAB III tentang METODE PENELITIAN, bab ini berisikan jenis penelitian, jenis data, cara perolehan data, jenis pendekatan dan analisa data.
4. BAB IV tentang HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS, bab ini berisikan hasil penelitian dan analisis dari rumusan masalah.
5. BAB V tentang KESIMPULAN DAN SARAN, bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil analisis.

