

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah titik sentral dari suatu kehidupan di dunia, karena manusia itu sendiri mempunyai ruang lingkup yang luas dan terbagi banyak. Sehingga tidaklah salah kalau kemudian dikatakan bahwa masalah dunia itu adalah dari, oleh, dan untuk manusia atau dengan kata lain masalah dunia adalah masalah manusia jua adanya. Oleh karena itu penulis akan menguraikan terlebih dahulu bagaimana manajemen sumber daya manusia itu agar tidak terjadi kesalahan seperti yang disebutkan diatas.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dll.¹

¹<http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen-sumberdaya-manusia>. Diakses pukul 10.00 WITA. Tanggal 20 Juli 2013.

Adapun dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif Makro dan Mikro)*, manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang terfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (kantor maupun perusahaan) untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.²

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yaitu: perencanaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi pemeliharaan tenaga kerja dan pemberhentian.³ Misalnya, diambil suatu contoh pemerintahan dalam suatu negara, maka nampak dalam rumusan-rumusan yang telah dirumuskan oleh banyak ahli tentang pengertian pemerintahan betapa penting kedudukan manusia sebagai tenaga kerja untuk merealisasikan pengertian dari pemerintahan itu.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

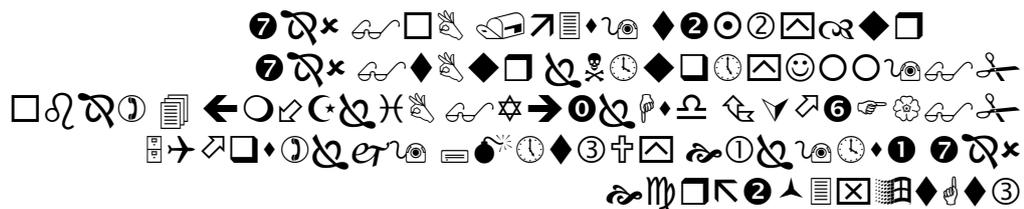
Selanjutnya MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses

² M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif Makro dan Mikro)*, (Yogyakarta: Antasari Press, 2007), h. 38.

³Nabilla. NM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, <http://nabillanm.blogspot.com/2013/04/manajemen-sumber-daya-manusia.html>. Diakses pukul 10.25 WITA, Tanggal 20 Juli 2013.

perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.⁴ Minimal ada empat kebijaksanaan pokok dalam upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM), yaitu: (1) peningkatan kualitas hidup yang meliputi baik kualitas manusianya seperti jasmani, rohani dan kuantitas kehidupannya seperti perumahan dan pemukiman yang sehat, (2) peningkatan kualitas SDM yang produktif dan upaya pemerataan penyebarannya, (3) peningkatan kualitas SDM yang berkemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai iptek yang berwawasan lingkungan, (4) pengembangan pranata yang meliputi kelembagaan dan perangkat hukum yang mendukung upaya peningkatan kualitas SDM.⁵

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT. yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah SWT. untuk kemaslahatan umat, sebagaimana firman Allah SWT. dalam QS. Al-Jâtsiyah: 13, yaitu:⁶



⁴ Richie Rizky Adi Putra, *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, <http://richie-rap.blogspot.com/2013/01/konsep-dasar-manajemen-sumber-daya.html>. Diakses pukul 10.35 WITA Tanggal 20 Juli 2013.

⁵ Mulyadi, S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), h. 2.

⁶ Tim Penerjemah Al-quran Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-quran dan Terjemah*, (Bandung: CV Diponegoro IKAPI Jawa Barat, 2005), h. 440.

Artinya:

Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada ini harus dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak.

Demikian halnya kalau membahas masalah kedudukan dan peranan pegawai negeri dalam negara RI tidak dapat melepaskan dari pandangan di atas, bahwa segala/seluruh manusia memiliki tugas/amanah yang harus diembannya dan harus dipertanggungjawabkannya diakhirat kelak. Kenyataan sejarah di Indonesia telah membuktikan betapa besar kedudukan dan peranan pegawai negeri dalam ikut menentukan sejarah kehidupan bangsa dan negara RI.

Tidak bisa dipungkiri bahwa pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional seperti apa yang telah diamanatkan dalam UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa peranan dan kedudukan pegawai negeri sangat penting dalam melaksanakan tugas-tugas pembangunan ataupun tugas-tugas pemerintahan.

Hal yang terpenting lainnya selain peranan dan kedudukan pegawai negeri itu yaitu mengenai masalah disiplin pegawai negeri sipil yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Terutama dalam hal kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.⁷

Seperti halnya di perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari Banjarmasin, untuk disiplin masuk kerja dan menaati jam kerja mereka menerapkan sistem absensi elektronik sidik jari kepada pegawai negeri sipil dilingkungannya. Mengacu kepada keputusan Presiden RI Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di lingkungan Lembaga Pemerintahan dan Keputusan MENPAN Nomor 08 Tahun 1996 tentang Pedoman Pelaksanaan Hari Kerja di lingkungan Lembaga Pemerintah, Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil serta berdasarkan hasil rapat Pimpinan IAIN Antasari tanggal 6 Januari 2011 tentang Penerapan Absensi Elektronik Sidik Jari dan Disiplin Pegawai.⁸ Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Masa program pendataan, yakni input data pegawai dan rekaman sidik jari pada masing-masing unit kerja berlangsung sejak tanggal 3 s.d. 10 Januari 2011.

⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 53, Tahun 2010., *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

⁸ Sekjen dan Irjen Kementerian Agama Republik Indonesia., Surat Edaran Nomor: In.04/I.4/KP.02.1/13/2011., *Tentang Penerapan Absensi Elektronik (Sidik Jari) Kepada Pegawai Negeri Sipil DI Lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.*, (Banjarmasin, 06 Januari 2011).

2. Masa sosialisasi berkenaan akan diberlakukannya absensi elektronik sidik jari seluruh PNS IAIN Antasari berlangsung sejak tanggal 11 s.d. 20 Januari 2011.
3. Masa Try Out (Uji Coba) tentang kehadiran pegawai dengan menggunakan absensi sidik jari berlangsung sejak tanggal 21 s.d. 30 Januari 2011.
4. Penerapan Absensi elektronik sidik jari mulai berlaku efektif sejak 1 Februari 2011.
5. Ketentuan Hari dan Jam Kerja : a. Senin - Kamis : Pukul 07.30 – 16.00 WITA, Istirahat Pukul : 12.00 – 13.00 WITA, b. Jum'at : Pukul 07.30 – 16.30 WITA, Istirahat : Pukul 11.30 – 13.00 WITA.
6. Pegawai Negeri Sipil yang datang terlambat atau pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja akan dihitung jumlah ketidakhadirannya diakumulasikan sesuai jumlah waktu ketidakhadiran, dan akan diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.
7. Batas toleransi waktu masuk kantor PNS untuk melakukan absensi sidik jari sampai pukul 08.00 WITA dan untuk absensi sidik jari pulang pada hari Senin s.d. Kamis mulai pukul 15.30 WITA dan hari Jum'at mulai pukul 16.00 WITA.
8. Kehadiran Pegawai Negeri Sipil yang akan mendapatkan uang makan adalah PNS yang melakukan absensi sidik jari datang paling lambat pukul 09.00 WITA dan melakukan absensi sidik jari pulang sesuai batas toleransi waktu absensi sidik jari pulang seperti tersebut point 7 di atas.

9. Hasil print out dari absen sidik jari merupakan bukti fisik kehadiran PNS dalam menjalankan tugasnya dan bahan evaluasi atasan langsung atau pimpinan dalam rangka untuk memberikan *reward* dan *punishment*.

Dengan adanya surat edaran mengenai disiplin pegawai negeri dilingkungan IAIN Antasari Banjarmasin yang baru maka surat edaran tertanggal 6 januari 2011 dengan Nomor: In.04/I.4/KP.02.1/13/2011 dinyatakan tidak berlaku lagi.

Adapun surat edaran yang baru tersebut yaitu surat edaran yang bernomor: In.04/I.4/KP.04.1/384/2013 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin mengenai Dasar Hukum Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Keputusan Presiden RI Nomor 68 Tahun 1995 Tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah, Keputusan MENPAN Nomor 8 Tahun 1996 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah dan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama RI serta Hasil Rapat Koordinasi Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Kepala Biro AUAK, Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Fakultas-Fakultas, Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas-Fakultas, Kepala Bagian Organisasi Kepegawaian dan Hukum. Tanggal 13 Juni 2013 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.

Berkaitan dengan uraian di atas penulis merasa tertarik melakukan penelitian mengenai absensi elektronik sidik jari dengan PNS yang ada di ruang lingkup lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin. Karena dalam menjalankan tugasnya sebagai Pegawai Negeri sebagian PNS yang jabatannya sebagai dosen beranggapan bahwa kehadiran itu tidak mesti dengan melakukan absensi elektronik sidik jari, kehadiran itu menurutnya adalah hadir memberikan pelajaran mata kuliah di lokal pada saat berlangsungnya perkuliahan. Namun didalam ketentuan berdasarkan hasil rapat pimpinan IAIN Antasari tanggal `1 Juli 2013 tentang penerapan absensi elektronik sidik jari dan disiplin pegawai bahwa kehadiran itu adalah pada saat ia melakukan absensi elektronik sidik jari yang sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan realitas di atas penulis merasa tertarik untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara absensi elektronik sidik jari dengan kinerja PNS di IAIN Antasari Banjarmasin, yang kemudian akan dijadikan pijakan dasar dalam melaksanakan suatu penelitian lapangan dengan mengangkat judul: **"Korelasi Antara Absensi Elektronik Sidik Jari Dengan Kinerja PNS di IAIN Antasari Banjarmasin"**.

B. Rumusan Masalah

Setiap penelitian tentunya harus dirumuskan masalahnya, sehingga dalam pembahasannya tidak terlalu jauh menyimpang dan dapat fokus serta akurat, sehingga apa yang menjadi harapan dari penelitian dapat dicapai sesuai dengan yang diinginkan. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara absensi elektronik sidik jari dengan kinerja PNS di IAIN Antasari Banjarmasin?
2. Seberapa jauh hubungan absensi elektronik sidik jari dengan kinerja PNS di IAIN Antasari Banjarmasin?
3. Bagaimana persepsi/pandangan Islam terhadap absensi elektronik sidik jari ini?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara absensi elektronik sidik jari terhadap kinerja PNS di IAIN Antasari Banjarmasin.
2. Untuk menganalisis seberapa jauh hubungan antara absensi elektronik sidik jari terhadap kinerja PNS di IAIN Antasari Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui persepsi atau pandangan Islam terhadap absensi elektronik sidik jari tersebut.

D. Signifikansi Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/kegunaan yaitu:

1. Menambah pengetahuan dan wawasan penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya yang ingin mengetahui permasalahan ini secara lebih mendalam.

2. Sebagai bahan informasi dan evaluasi bagi para pihak (terutama para PNS di IAIN Antasari Banjarmasin) mengenai kinerjanya dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai Negeri.
3. Sebagai bahan informasi ilmiah bagi siapa saja yang ingin melakukan penelitian selanjutnya dari sudut pandang yang berbeda.
4. Sebagai sumbangan pemikiran dalam memperkaya khazanah kepustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari pada umumnya dan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam pada khususnya, serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul dan permasalahan yang akan penulis teliti, maka penulis merasa perlu memberikan batasan istilah dalam penulisan ini, yaitu sebagai berikut:

1. Korelasi adalah hubungan timbal-balik atau sebab akibat.⁹ Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan antara absensi sidik jari dengan kinerja PNS.
2. Absensi elektronik kehadiran/ketidakhadiran yang dilakukan melalui media absen sidik jari elektronik.¹⁰ Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kehadiran yang dilakukan oleh para PNS di lingkungan IAIN Antasari selama 6 bulan dari bulan Juni sampai dengan bulan November

⁹Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), Cet. 1, Edisi 3, h. 595.

¹⁰*Ibid.*, h. 3.

yang dicatat atau didata serta direkam melalui alat elektronik dengan cara memberikan sidik jari untuk mengabsennya.

3. Sidik jari adalah penyelidikan bekas jari untuk mengetahui dan membedakan orang (dengan meneliti garis-garis rekaman ujung jari jempol).¹¹ Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sidik jari para PNS atau Pegawai Negeri yang ada dilingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.
4. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai.¹² Maksudnya yaitu suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³ Maksud kinerja disini yaitu kinerja seorang PNS yang ada diruang lingkup/lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, baik itu dari para dosen-dosennya maupun dari para karyawan-karyawannya.
5. PNS kepanjangannya yaitu Pegawai Negeri Sipil, adalah orang/seseorang yang bekerja pada pemerintahan yang berada diluar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan atau dengan kata lain, seorang aparatur negara yang bukan militer. PNS yang penulis maksud disini yaitu PNS yang berada diruang lingkup/lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin baik itu para dosen-dosennya maupun para karyawan-karyawannya.¹⁴

¹¹*Ibid.*, h. 1062.

¹²*Ibid.*, h. 570.

¹³Mangkunegara., *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Reflika Aditama, 1995), h.67.

¹⁴ Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, *Op.cit.* h.

F. Kajian Pustaka

Dari hasil penelusuran yang penulis lakukan, kajian penelitian yang mengangkat tema tentang Kinerja pegawai atau karyawan dan mengenai korelasi ini memang sudah ada sebelumnya. Seperti yang dilakukan oleh M. Andy Saputra NIM 0901160158 dengan judul " *Korelasi Pendidikan Dan Pengalaman Dengan Pemahaman Karyawan Mengenai Produk Perbankan Syariah Di Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin*, dalam skripsi ini membahas mengenai bagaimana pemahaman dari karyawan/praktisi perbankan itu sendiri tentang produk perbankan yang merupakan tulang punggung penggerak bermuamalah secara Islami dalam dunia perbankan atau ekonomi Islam.

Fauji Rahman NIM 0901160151 dengan judul " *Korelasi Kualitas Pelayanan Dengan Kepuasan Nasabah Produk Dana Talangan Porsi Haji Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin* dalam skripsi ini penelitiannya dilakukan untuk mengetahui hubungan kualitas layanan dan kepuasan nasabah dengan teknik analisisnya sama dengan peneliti yaitu menggunakan teknik analisis korelasi *rank spearman* dan disini penelitiannya ditambahkan mengenai tinjauan etika Islam tentang pelayanan pada bank muamalat Indonesia cabang Banjarmasin.

Basuki NIM 0801158947 dengan judul " *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Amplang Mia lestari Pemurus Dalam Kecamatan Banjarmasin Selatan*", Penelitian oleh basuki ini dilakukan pada industri amplang mia lestari Banjarmasin, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaan

penelitian tersebut dengan peneliti adalah dari variabel penelitiannya yakni kalau basuki variabel pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan sedangkan kalau peneliti yaitu variabel hubungan absensi kehadiran dengan kinerjanya. Persamaannya yakni karena sama-sama membahas tentang kinerja karyawan dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah PNS yang berada di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.

Penelitian yang dilakukan oleh Rina Marselina NIM 0801159018 dengan judul "*Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roes Paduwai Cabang Banjarmasin*", dari skripsi ini membahas mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan adapun peneliti membahas masalah hubungan absensi kehadiran karyawan (PNS) dengan kinerjanya. Persamaannya yakni sama-sama membahas mengenai masalah kinerja karyawan dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah PNS yang berada di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.

. Tetapi dari sekian banyak penelitian, peneliti masih belum menemukan skripsi atau karya ilmiah yang mengangkat masalah kehadiran pegawai atau mengenai disiplin pegawai/karyawan.

G. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.¹⁵ Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesa yang diajukan adalah:

¹⁵ Suharsimi Arikonto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Reneka Cipta, 2010), Cet. 14, h. 110.

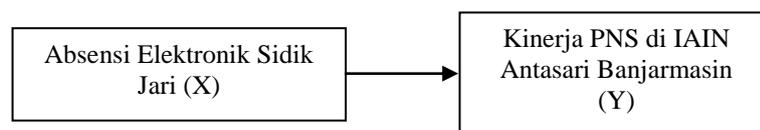
1. H_0 = Tidak terdapat korelasi antara absensi elektronik sidik jari dengan kinerja PNS di IAIN Antasari Banjarmasin.

H_a = Terdapat korelasi antara absensi elektronik sidik jari dengan kinerja PNS di IAIN Antasari Banjarmasin.

2. Korelasi tersebut diduga sampai pada tingkat hubungan 0,659 yang artinya tingkat hubungannya kuat.

H. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran penulis menggambarkan hubungan secara sistematis antara variabel X dan Variabel Y, yakni Korelasi Antara absensi elektronik sidik jari dengan kinerja PNS di IAIN Antasari Banjarmasin.



I. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis membaginya kedalam V (lima) bab yaitu sebagai berikut:

Bab I pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah yang menguraikan alasan memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang diteliti. Permasalahan yang tergambarakan dirumuskan dalam rumusan masalah, setelah itu disusun tujuan penelitian yang merupakan substansi dari hasil yang diinginkan. Dalam bab ini juga dirumuskan signifikansi penelitian yang merupakan kegunaan atau manfaat dan hasil penelitian. Definisi operasional digunakan untuk membatasi istilah-istilah dalam penelitian yang bermakna umum dan luas. Kajian pustaka

ditampilkan sebagai adanya informasi atau tulisan dari aspek yang lain, sedangkan sistematika penulisan merupakan tata cara penulisan skripsi yang bersifat sistematis dan terstruktur secara keseluruhan.

Bab II menguraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Dalam bab ini juga akan dijabarkan tentang kerangka dan hipotesis dari permasalahan yang ada yang berisikan tentang teori dan definisi mengenai permasalahannya tersebut.

Bab III merupakan metode penelitian yang berisikan jenis, sifat dan lokasi penelitian yang digunakan untuk penulisan skripsi, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan kemudian setelah data dikumpulkan data diolah dengan teknik pengolahan data tertentu dan analisis data. Kemudian untuk mengetahui alur penelitian dari awal sampai akhir maka dibuat tahapan penelitian yang sistematis.

Bab IV merupakan laporan hasil penelitian yang berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian yaitu IAIN Antasari Banjarmasin, penyajian data yang terdiri dari data responen, data hasil wawancara, analisis dan interpretasi data dan juga pembahasan hasil penelitian.

Bab V merupakan bab penutup. Disini akhirnya penulis membuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.