

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Orang muda merupakan tonggak penting dalam kehidupan manusia untuk kelangsungan dan keberlanjutan generasi di masa yang akan datang. Dalam menjalani kehidupan sebagai orang muda, maka dibutuhkan perjuangan dan tanggung jawab yang tinggi untuk mewujudkannya. Kadang untuk mewujudkannya, orang muda membutuhkan impian sebagai awal dari perjalanan kehidupan dan perjuangan duniawi yang penuh lika-liku, serta menyesuaikan dengan kebutuhan zaman masa kini. Era digitalisasi menjadi tantangan dan makanan wajib orang muda dalam melakukan sesuatu yang positif dan bermakna bagi banyak orang. Orang tua atau orang yang sudah berusia lanjut hanya bisa menikmati hasil dan manfaat dari kerja keras orang muda masa kini. Fenomena-fenomena sosial masa kini seperti maraknya pengangguran, perlakuan kriminal yang merugikan masyarakat, kekerasan anarkis akan isu politik, kerusakan lingkungan yang mengakibatkan pemanasan global, serta ketidakaturan relasi dan arus informasi yang ada di media sosial menjadi momok penting bagi orang muda dalam memberantas dan menggalakkan kesejahteraan dalam berbagai sektor untuk kebaikan dan ketenteraman kehidupan banyak orang.

Maka dari itu, banyak orang muda aktif tergabung dalam organisasi tertentu sebagai anggota hingga pengurus untuk menanamkan nilai positif dan mengembangkan talenta diri dalam menjalani kehidupan sebagai resiko dan tanggung jawab sebagai manusia. Dalam hidup berorganisasi/pemegang jabatan tertentu dalam perusahaan, tak jarang banyak orang tua atau orang yang sudah lama menetap dalam pengurus atau jabatan tersebut, memilih melakukan regenerasi kepemimpinan menuju ke orang muda atau orang yang dalam masa satu tahun ada dalam naungan organisasi sebagai anggota atau pengurus baru di bidang tertentu. Hal tersebut dilakukan demi keberlangsungan dinamika organisasi yang lebih dinamis serta dampak yang luas kepada masyarakat sekitar sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan. Ide dan gagasan orang muda dipercaya mampu membuat kebijakan dan menghasilkan buah perwujudan nyata yang melampaui ekspektasi orang awam. Aktifitas orang muda bisa dikatakan cenderung aktif, karena memiliki semangat dan optimisme yang kuat akan tanggung jawab pekerjaan dan perjalanan kehidupan yang dinamis, khususnya dalam kehidupan berorganisasi.

Menurut Ishak (2022), organisasi merupakan suatu sistem dalam sebuah struktur yang mengakomodir orang-orang berdasarkan fungsi dan tugasnya masing-masing, serta mengkoordinasikannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Dalam definisi lain, organisasi merupakan satu kesatuan sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, memiliki batasan yang relatif untuk diidentifikasi, dan bekerja atas sebuah dasar yang terus menerus untuk mencapai tujuan bersama. Nuning (2021) mengungkapkan perilaku organisasi merupakan pembelajaran akan sifat atau karakteristik seseorang individu yang tercipta dan timbul dalam lingkungan sebuah organisasi. Perilaku berorganisasi berguna untuk mengetahui sifat individu dalam melakukan pekerjaan di organisasinya, serta cara mengatasi sebuah masalah di lingkungan organisasi. Selain itu, organisasi berfungsi sebagai wadah bagi orang-orang yang berada di dalamnya, khususnya orang muda, untuk mengembangkan talenta, bakat, hingga melatih tanggung jawab diri akan tugas yang diemban. Organisasi memiliki struktur yang meliputi kepengurusan, anggota, pembina, dan atasan atau penasihat untuk keberlangsungan jalannya organisasi, baik secara teknis maupun non-teknis.

Untuk itu, Nuning (2021) menyatakan dimensi pokok pembahasan teori organisasi, antara lain dimensi teknis, dimensi konsep, dan dimensi manusia. Dimensi teknis merupakan dimensi kecakapan atau kemampuan individu yang dibutuhkan organisasi, dalam artian yaitu sumber daya mumpuni dalam mengelola organisasi sesuai keterampilan yang dimiliki. Dimensi teknis mempunyai keahlian birokrat yang ahli dalam bidangnya dan kemampuannya sebagai pendukung jalannya organisasi, contohnya seperti keahlian dalam penyaluran dan pemasaran makanan sebagai usaha dana, serta keahlian desain dan dokumentasi dalam penyelenggaraan kegiatan tertentu, dan berbagai macam keahlian lain yang bisa tersalurkan dalam organisasi. Berikutnya dimensi konsep, merupakan rancangan khusus yang dijadikan acuan dalam berjalannya arus organisasi, dalam arti setiap kegiatan yang dilaksanakan harus mengacu pada pedoman yang dibuat dan disepakati oleh seluruh dan sebagian anggota organisasi berdasarkan wewenang tertentu. Di sisi lain, dimensi konsep menjadi motor penggerak dan lokomotif bagi dimensi sebelumnya, dan pemain atau pelakunya berasal dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Terakhir dimensi manusia, merupakan dimensi utama atau primer, jika tidak ada dimensi tersebut maka tidak ada pula bentuk dan penggerak kegiatan dalam organisasi. Dimensi ini terbilang

sangat kompleks, tidak akan bisa berfungsi tanpa adanya dorongan dari dimensi teknis dan dimensi konsep didalamnya.

Dalam menjalankan dan mengikuti seluruh prosedur yang ada dalam sebuah organisasi, diperlukan sebuah komunikasi. Komunikasi menjadi tonggak dan hal penting dalam menyatukan, mengkoordinasi, dan menghasilkan sebuah ide dan gagasan dengan sebuah karya pencapaian yang bisa diwujudkan. Menurut T. Hani Handoko (2012) dalam Suci (2020), komunikasi merupakan proses perpindahan informasi atau gagasan pengertian dari individu terhadap orang lain. Tak hanya perpindahan dengan kata-kata saja, namun juga intonasi, ekspresi wajah, dan lain-lain agar pertukaran informasi yang terjadi berhasil dilakukan. Sementara itu, menurut Sukanto Reksohadiprojo (2000) dalam Suci (2020), komunikasi merupakan usaha untuk menginterpretasikan pendapat sesuai dengan kehendak kepada orang lain, dan berharap dapat mendapat titik kesamaan agar bisa mengerti individu satu dengan individu lainnya. Jika manusia tidak melakukan komunikasi orang lain, maka manusia akan mengalami berbagai kesulitan dalam kehidupan sosialnya.

Inti primer komunikasi terletak pada proses komunikasi, yakni aktifitas melayani hubungan antara pengirim dan penerima pesan melampaui ruang dan waktu dalam kehidupan. Maksud dari melampaui ruang adalah tetap bisa melakukan komunikasi dengan orang lain meski berbeda ruang yang ditempati masing-masing individu, sedangkan maksud dari melampaui waktu adalah manusia bisa melakukan komunikasi meski terdapat perbedaan zona waktu masing-masing tempat antara keduanya, dari pengirim pesan dan penerima pesan (Teddy, 2021). Menurut Suci (2020), dalam komunikasi, terdapat beberapa syarat yang harus ada dalam menjalankan praktek komunikasi di masyarakat seperti sumber, komunikator, komunikan, pesan, saluran, dan efek. Sumber merupakan asal atau akar penyampaian informasi atau pesan yang bertujuan memperkuat isi pesan yang disampaikan. Contohnya, surat kabar atau koran, buku, pendapat ahli, mengunduh informasi dari media sosial, jurnal publikasi, dan lain-lain. Komunikator merupakan perantara penyampaian pesan ke pihak lain, sebagai penyampai informasi dapat dipimpin oleh individu atau kelompok yang bertindak sebagai penulis, pembicara, atau organisasi komunikasi (radio, televisi, surat kabar, media sosial, dan lain-lain).

Komunikan adalah pihak penerima pesan dari komunikator, pelaku penerima ini bisa merupakan individu, kelompok, atau organisasi. Pesan adalah informasi yang disampaikan komunikator pada komunikan, pesan yang disampaikan bertujuan

memberi pengaruh, mengubah sikap seseorang, kelompok atau organisasi. Saluran formal dan informal adalah media komunikator dalam menyampaikan pesan ke pihak lain. Efek adalah tahap terakhir komunikasi dengan perubahan perilaku dan sikap komunikasi secara individu maupun kelompok, perubahan ini bisa terjadi yang disesuaikan dengan harapan komunikator.

Komunikasi dalam organisasi menjadi dua hal penting dalam hidup sosial berorganisasi, meskipun berbeda suku dan identitas inilah yang membawa persatuan dan kesatuan bagi organisasi yang dinaunginya. Namun kadang kala, kehidupan organisasi yang semula "adem ayem" dan tenteram justru membawa permasalahan baru, dengan hadirnya sebuah konflik dalam organisasi, baik skala kecil maupun skala besar. Tentunya rasa saling membersamai dalam persatuan organisasi harus tercoreng dan pecah karena terdapat individu-individu yang berkonflik. Jika konflik yang terjadi berdasarkan dampak yang akan ditimbulkan, konflik dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu konflik konstruktif dan destruktif. Menurut Wirawan dalam Arsyad (2023), konflik yang dapat mengakibatkan dampak negatif serta kerugian bagi lingkungan organisasi maupun masyarakat sekitar merupakan konflik yang bersifat "destruktif". Konflik destruktif ini memiliki arti langkah-langkah untuk merugikan dan menghancurkan lawan konflik sehingga konflik yang terjadi tidak akan selesai dan tidak dapat terkontrol dengan baik, sehingga pihak-pihak yang tergabung dalam konflik menjadi semakin terpecah rasa kebersamaannya dan cara penyelesaian konfliknya seringkali menggunakan metode intimidasi atau konfrontasi.

Konflik destruktif yang terjadi dalam tubuh organisasi maupun perusahaan tentu akan membawa dampak besar bagi keberlangsungan organisasi maupun perusahaan dan dampak yang terasa juga bagi lingkungan sekitar, utamanya masyarakat umum. Konflik seperti inilah yang harus dihindari agar tidak membawa kerusakan dan kerugian bagi orang-orang yang tidak terlibat di dalamnya, sehingga keberlangsungan organisasi maupun perusahaan masih bisa tetap berjalan meskipun terdapat konflik kecil yang dapat diatasi secara internal. Contoh konflik yang bersifat destruktif terjadi pada perusahaan *handphone* terkemuka *Apple* dan *Samsung* terkait sengketa pengakuan hak paten terhadap produknya, dimana menurut Elsy (2013), *Samsung Electronics* melakukan pelanggaran dengan membuat produk *handphone* yang mencontek dari hak paten perusahaan *Apple* yaitu dengan merek *Samsung Galaxy SIII*. Sanksi yang dijatuhkan *Apple* kepada *Samsung* dengan mengajukan permasalahan hak paten ini kepada pengadilan setempat sebagai tindakan prosedural

yang dilakukan oleh *Apple*; sebelumnya *Apple* telah melakukan komunikasi dengan *Samsung* terkait permasalahan ini, namun *Samsung* tidak memberikan perhatian serius terhadap permasalahan ini sehingga *Apple* membawa kasus ini ke meja hijau. Menurut Wahyudi dalam Elsy (2013), denda yang harus dihadapi dan dibayar oleh pihak *Samsung* sebesar USD 1 miliar dalam persidangan, serta dampak yang terjadi adalah penurunan drastis saham *Samsung Electronics* dalam bursa saham sebesar 1.187.000 won.

Selain permasalahan di atas, konflik bersifat destruktif dalam tubuh organisasi maupun perusahaan juga terjadi pada perusahaan tambang terkemuka PT. Freeport Indonesia dengan serikat pekerja yang tergabung didalamnya. Menurut Juliana (2018), konflik ini bermula ketika serikat pekerja menginginkan perubahan sistem pengupahan pada perusahaan yang tidak sebanding dengan kenyataan dan resiko pekerjaan yang dihadapi, tuntutan tersebut terus disuarakan oleh serikat pekerja demi kesetaraan dan kesesuaian upah serta keadilan dalam mensejahterakan pekerja perusahaan. Tahun 2017, terjadi sebuah kriminalisasi dalam tubuh serikat pekerja yang mengakibatkan pemogokan kerja selama 5 hari sebagai bentuk protes, namun pimpinan perusahaan justru menganggap hal ini sebagai “mangkir” dan pada akhirnya merumahkan karyawan yang sedang memogokkan diri, tentu hal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Ayat 23 yang berbunyi “mogok kerja merupakan tindakan pekerja yang dilakukan secara terencana dan bersama-sama dan atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”. Pihak manajemen perusahaan bersikeras bahwa aksi pemogokan yang dilakukan serikat pekerja tersebut adalah bentuk perlawanan terhadap peraturan atau Standar Operasional Prosedur dalam perusahaan, sehingga para pemogok serikat pekerja ditakutkan dan dihadapkan pada situasi upaya pemutusan hubungan kerja atau PHK kepada mereka secara sepihak oleh perusahaan dengan sistem *fourlough* atau dirumahkan. Konflik dalam perusahaan PT. Freeport Indonesia ini membawa dampak bagi semua departemen pekerjaan yang ada didalamnya, dimana manajemen atau manajer perusahaan menekankan sebagai upaya promosi namun pekerja tidak melihat *skill* sehingga menjurus pada hal-hal bersifat kolusi dan nepotisme, serta mengakibatkan perlakuan tidak adil di kalangan pekerja. Contoh-contoh di atas merupakan konflik yang terjadi secara “destruktif” atau menimbulkan kerugian besar bagi banyak sektor, perusahaan atau organisasi dapat melakukan manajemen

organisasi maupun manajemen konflik bagi orang-orang yang terlibat didalamnya, agar penyelesaian konflik yang dilakukan dapat cepat teratasi dengan baik dan tanpa menimbulkan efek yang panjang bagi keberlangsungan perusahaan atau organisasi maupun bagi lingkungan dan masyarakat sekitar, sehingga menimbulkan solusi atas konflik.

Organisasi tidak hanya melingkupi aspek umum atau aspek sosial saja, namun juga aspek agama. Dalam hidup beragama melalui ajaran-Nya, kita diajak untuk saling berkomunikasi satu sama lain, khususnya terhadap orang muda yang ada dalam agama yang dianut. Dalam gereja Katolik, menurut Yohanes (2021), gereja tanpa adanya orang muda akan mati. Kekuatan orang muda tak hanya sekadar fisik dan psikis saja, namun terdapat cita-cita dan idealisme yang diusung untuk pertumbuhan dan perkembangan menjadi pendorong mereka dalam berjuang meraih apa yang dicita-citakan. Orang muda Katolik tak hanya sebagai pemain “cadangan”, karena orang muda Katolik sering di “cap” kurang berpengalaman dalam berorganisasi. Pola pikir tersebut harus dihindari dari kerangka berpikir Gereja Katolik, karena orang muda Katolik adalah “pemain utama” yang harus berpartisipasi aktif dalam membangun Gereja serta masyarakat, terutama mengusahakan perdamaian di masa-masa yang akan datang.

Menurut Tim Komisi Kateketik Regio Jawa Konferensi Waligereja Indonesia (2019), OMK atau orang muda Katolik hadir di situasi sosial yang beragam dan berubah-ubah, dari suku, agama, bahasa, dan budaya. Menyadari akan kelompok minoritas di tengah keberagaman, Orang Muda Katolik terus bertumbuh dan berkembang di tengah komunitas bangsa yang plural. Usia 13 hingga 35 tahun, belum menikah, dan dibaptis dalam Gereja Katolik termasuk golongan Orang Muda Katolik. Di era yang semakin terbuka, wadah Orang Muda Katolik (OMK) kini semakin banyak dan beragam, termasuk OMK Paroki yang juga masuk ke dalam komunitas OMK wilayah dan lingkungan. Selain itu, terdapat wadah perkumpulan OMK lingkup kategorial berdasarkan bakat, devosi, dan minatnya masing-masing, seperti komunitas jomblo Katolik, KKMK (Kelompok Karyawan Muda Katolik), dan berbagai komunitas lainnya. Terdapat kelompok OMK yang tidak berada dalam lingkup paroki maupun lingkup kategorial, seperti Kelompok Mahasiswa Katolik (KMK), Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI), dan Pemuda Katolik.

Regenerasi dan kaderisasi bagi Orang Muda Katolik atau OMK merupakan salah satu cara mengambil peran aktif dalam lingkungan gereja sesuai kemampuan

dan talenta yang dimiliki (Yohanes, 2021). Hal yang tidak boleh lupa dan lepas dari OMK adalah pentingnya melakukan komunikasi dengan anggota, pengurus, dan pembina dalam menjalankan aktifitas komunitas di gereja. Serta jalinan relasi komunitas dalam berbagai cara dan bentuk juga tidak boleh lepas.

Orang Muda Katolik (OMK) pasti sering kita temui di berbagai gereja Katolik, tak terkecuali di Gereja Santa Maria Assumpta Babarsari Yogyakarta. Organisasi Orang Muda Katolik (OMK) yang terdapat di gereja tersebut, diberi nama dan memiliki santo pelindung adalah Santo Don Bosco. OMK Santo Don Bosco merupakan organisasi induk OMK di Paroki Babarsari yang menaungi OMK Lingkungan dan komunitas-komunitas lain yang ada di Paroki Babarsari, seperti Lektor, Pemazmur, KOMPARI (Komunitas Multimedia Paroki Babarsari), Pamja (Pengamanan Gereja), dan lain-lain. Hal yang menjadi unggul dan membedakan OMK Don Bosco Babarsari dengan OMK Paroki lain yakni penyelenggaraan acara Pagelaran Budaya yang setiap 2 tahun sekali diadakan. OMK Don Bosco ingin merangkul, menampilkan, dan mendekatkan kepada masyarakat sekitar gereja dan umat Katolik bahwa Gereja Santa Maria Assumpta Babarsari merupakan gereja Katolik yang Multikultural dan dijuluki sebagai "Mini Indonesia". OMK Don Bosco ini terdapat pengurus dan anggota yang ikut berkontribusi dan memeriahkan berbagai kegiatan yang diselenggarakan. Dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh OMK, pengurus selalu mengundang teman-teman komunitas lain di Paroki Babarsari untuk terlibat dinamika didalamnya bahkan terlibat juga dalam kepanitiaan kegiatan tertentu, karena masih dalam satu wadah Orang Muda Katolik. Terkadang dalam kepengurusan dan kepanitiaan yang sedang berlangsung dalam rapat, terjadi konflik dalam skala kecil maupun besar dalam menyampaikan ide, gagasan atau pendapat.

Organisasi Orang Muda Katolik atau yang disingkat OMK dalam lingkup Gereja Santa Maria Assumpta Babarsari dengan nama OMK Don Bosco Babarsari, selalu dikenal dengan rasa kebersamaan, soliditas, dan saling memiliki satu sama lain, karena itulah organisasi kepemudaan agama ini bisa menjadi contoh teladan bagi organisasi-organisasi lain dalam hal kebersamaan, dan menghargai satu sama lain. Namun rasa positif yang sudah ditanamkan dalam organisasi ini harus terjerumus dengan perlakuan satu individu atau sekelompok individu yang terlibat atau membuat masalah, sehingga manusia-manusia yang ada di dalam naungan organisasi mau tidak mau harus terlibat membantu satu pihak dalam menyelesaikan permasalahannya. Pada kepengurusan organisasi OMK Don Bosco Babarsari masa bakti 2022 hingga 2024,

terjadi penurunan aktifitas dan kegiatan organisasi yang dikarenakan masa pandemi *Covid-19* serta kurangnya rasa kesadaran dan kebersamaan yang terjalin dalam kepengurusan, sehingga mengakibatkan kepekaan akan anggota aktif dan orang muda Katolik di sekitarnya menjadi kurang terjalin dengan baik dan tidak ada rasa saling memiliki sebagai sesama umat Katolik. Perbedaan pendapat antar pengurus dalam mencapai sebuah tujuan organisasi menjadi tantangan tersendiri, ketika program kerja pertama dalam kepengurusan hanya melibatkan satu divisi yang bekerja serta mempersiapkan tanpa memandang divisi lain sebagai bagian dari satu organisasi bersama, sehingga mengakibatkan pendapat yang berbeda dengan anggota pengurus lainnya bahwa semua program kerja yang dilaksanakan dan akan terlaksana harus dikerjakan dan dipersiapkan secara bersama-sama. Setelah melalui berbagai proses kegiatan dan evaluasi pengurus, pada akhirnya semua pengurus OMK Don Bosco Babarsari menyepakati bahwa semua program kerja dari semua divisi yang ada harus dikerjakan bersama-sama pengurus dan panitia terkait, serta menentukan ketua pelaksana program kerja sebagai penanggung jawab berdasarkan program kerja yang akan dijalankan. Sementara itu pada kepengurusan OMK Don Bosco Babarsari tahun 2024 hingga 2026, ketua organisasi Shania menyampaikan bahwa tidak pernah terjadi konflik yang besar dan serius dalam organisasinya hanya sebatas perselisihan penyampaian pendapat antara pengurus dan anggota, dan jika terjadi perbedaan pendapat yang signifikan maka akan dilakukan pertemuan dengan berdiskusi untuk mencari alternatif rencana pencapaian tujuan organisasi.

Itu bisa terjadi karena pengurus memiliki kebijakan sendiri berdasarkan kesepakatan pengurus saja tanpa keterlibatan anggota biasa di dalamnya. Hal itulah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian komunikasi dengan judul "Pola Komunikasi Organisasi OMK Don Bosco Babarsari dalam Mengatasi Konflik Antar Anggota". Dalam penelitian ini, peneliti akan mengetahui lebih dalam mengenai pola komunikasi seperti apa yang dilakukan dalam OMK Don Bosco Babarsari dalam mengatasi sebuah konflik yang terjadi antar anggota pengurus, anggota biasa, maupun dengan pembina.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijabarkan di atas, bagaimana pola komunikasi Orang Muda Katolik (OMK) Don Bosco Babarsari dalam mengatasi konflik antar anggota?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulis melakukan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui seberapa dalam organisasi OMK Don Bosco Babarsari melakukan pola komunikasi organisasi dalam mengatasi konflik antar pengurus harian, anggota pengurus, maupun dengan anggota biasa.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi organisasi OMK Don Bosco Babarsari dan OMK-OMK lainnya untuk melakukan pola komunikasi dengan baik, teratur, dan terarah jika terjadi suatu konflik dalam organisasi yang melibatkan pengurus atau anggota. Serta menjaga tali persaudaraan yang telah terjalin, tanpa memandang usia, asal daerah, dan akademik.

1.4.2 Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pola komunikasi yang dijalankan untuk mengatasi konflik antar anggota dalam sebuah organisasi. Mengingat pengurus sebagai penentu arah urusan kebijakan dan anggota sebagai yang berkontribusi aktif dalam kegiatan, maka dari itu untuk menghindari sebuah konflik terjadi diperlukan komunikasi yang efektif tanpa menyinggung hal tertentu yang membuat lawan bicara tidak suka dan marah.

1.4.3 Untuk Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti berharap skripsi ini menjadi evaluasi, pembelajaran, dan perbaikan antara pengurus, anggota, dan pembina dalam melakukan komunikasi yang tidak menyinggung pihak lain melalui sebuah pola komunikasi yang baik dan terarah. Konflik diharapkan tidak terjadi dalam organisasi OMK Don Bosco Babarsari karena rasa soliditas dan rasa ingin memiliki antar pengurus dengan anggota, bahkan dengan komunitas lain yang ada di gereja paroki Babarsari. Dan menghasilkan nilai yang memuaskan serta meluluskan peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.

1.5 Sistematika Bab

Penelitian ini dibuat dan disusun dengan berbagai poin pembahasan yang dipaparkan peneliti, agar memudahkan dalam mengkaji topik penelitian berdasarkan urutan yang tersedia. Secara keseluruhan, terdiri dari lima bab, antara lain:

1. Bab 1 Pendahuluan

Menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah berupa pertanyaan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan/bab.

2. Bab 2 Tinjauan Pustaka

Membahas mengenai penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, landasan teori/konsep yang sesuai dengan permasalahan penelitian, dan kerangka konsep.

3. Bab 3 Metodologi Penelitian

Menjelaskan mengenai paradigma penelitian, pendekatan penelitian, metode penelitian, subjek dan objek dalam penelitian, teknik pengambilan data penelitian, waktu penelitian, teknik analisis data, dan teknik keabsahan penelitian.

4. Bab 4 Temuan dan Pembahasan

Membahas mengenai profil informan, temuan penelitian, dan pembahasan.

5. Bab 5 Penutup

Menjelaskan kesimpulan dan saran penelitian, serta penelitian selanjutnya yang akan dilakukan.