

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan industri usaha di Indonesia yang kian hari kian pesat, masyarakat tentu sangat membutuhkan pekerjaan dikarenakan kehidupan dan pekerjaan seperti dua sisi mata uang, setiap orang harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Indonesia sebagai sebuah negara yang berdaulat, menjamin hak akan pekerjaan yang layak untuk rakyatnya dengan adanya pasal yang berbunyi: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹

Atas dasar undang-undang tersebut, tentu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang hanya bisa di dapat dari seseorang yang mempunyai usaha yang selanjutnya disebut pengusaha. Seorang pengusaha tentu tidak bisa menjalankan sebuah perusahaan dengan seorang diri sehingga membutuhkan tenaga dari para pekerja. Tentu sudah seharusnya antara pekerja dan pengusaha bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan yaitu menghasilkan atau memproduksi barang atau jasa guna mendapatkan keuntungan. Terciptanya suatu hubungan antara pekerja dan pengusaha dinamakan hubungan kerja.²

Akan tetapi pada Kenyataanya, pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih rendah terhadap pengusaha. Pengusaha yang mempunyai kekuasaan tertinggi dalam perusahaan kerap mengesampingkan hak-hak para pekerja. Perbedaan keinginan sering kali menjadikan perselisihan antara pengusaha dan

¹ Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia

² Zaeni Asyhadi, Hukum Kerja (Hukum Bidang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja), Cetakan ke 3, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 50

para pekerja terjadi. Para pekerja yang menginginkan upah atau gaji yang tinggi, kesehatan yang terjamin, dan kesejahteraannya diperhatikan bersebrangan dengan keinginan para pengusaha yang menginginkan biaya produksi yang murah guna mendapatkan keuntungan yang berlimpah. Hal-hal tersebut memicu terjadinya sebuah konflik atau perselisihan³

Konflik adalah bagian dari komponen masyarakat yang selalu ada dan tidak akan pernah hilang. Dalam kehidupan manusia tidak terlepas dari yang namanya konflik. Baik konflik keluarga, kelompok, masyarakat, bahkan negara di tingkat nasional maupun internasional. Konflik juga memiliki makna krusial, karena salah satu unsurnya adalah masyarakat, yang didalamnya terkait individu itu sendiri⁴

Dalam membahas berbagai situasi konflik, Coser membedakan konflik yang realistis dari yang tidak realistis. Konflik yang realistis berasal dari kekecewaan terhadap tuntutan-tuntutan khusus yang terjadi dalam hubungan dan dari perkiraan kemungkinan keuntungan para partisipan dan yang ditunjuk pada objek yang dianggap mengecewakan. Sedangkan konflik yang non-realistis, yakni konflik yang bukan berasal dari tujuan-tujuan saingan yang antagonis, tetapi dari kebutuhan untuk meredakan ketegangan, paling tidak dari salah satu pihak⁵

Tidak selamanya konflik memiliki dampak negatif, akan tetapi konflik juga memiliki dampak positif dari setiap permasalahan yang sedang terjadi antara

³ Wirawan, Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi dan Penelitian), (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hal. 7-14

⁴ Coleman, James c. 2008. Dasar-dasar Teori Sosial. Bandung: Nusa Media hal. 701

⁵ Dewi Wulansari, Sosiologi Konsep dan Teori, (Bandung: Refika Aditama, 2009), hal. 184

kedua belah pihak yang sedang bertengkar. Seperti teori konflik yang dikembangkan oleh Lewis Coser, bagi Lewis Coser konflik yang terjadi dimasyarakat tidak semata-mata menunjukkan hal negatif saja, tetapi dapat pula menimbulkan dampak positif.

Coser bermaksud menunjukkan bahwa konflik tidak harus merusak atau bersifat disfungsional bagi sistem yang bersangkutan. Konflik juga bisa menimbulkan konsekuensi positif. Dengan demikian, konflik bisa bersifat menguntungkan bagi sistem yang bersangkutan.⁶ Salah satu konflik yang marak terjadi di masyarakat Indonesia adalah konflik mengenai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) buruh yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan.

Tingkat konflik penyelesaian hubungan industrial di Indonesia masih cukup tinggi, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerja yang diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan selaku pemberi pekerjaan. Lebih lanjut menurut Said Iqbal selaku ketua KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia) ada sekitar 1 juta pekerja yang diberhentikan atau bermasalah dalam hal hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja.⁷

Dikutip dari laman KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia), Said Iqbal selaku Presiden KSPI mengklaim hingga pertengahan tahun 2019, kurang

⁶ George Ritzer Douglas J. Goodman, Teori Sosial Moderen, 2007, Jakarta : Kencana Predana Media Group hal. 145

⁷<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181226150923-92-356508/total-1-juta-pekerja-kena-phk-pada-2015-2018>, dikutip pada tanggal 24 Oktober 2019 Pukul 00.29 WIB

lebih 10.000 buruh terkena ancaman PHK. Jumlah tersebut berasal dari berbagai industri, seperti industri baja, semen, elektronika, dan otomotif.⁸

Penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota. Mediator yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/seikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁹

Seorang buruh yang di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) harus mempunyai hak untuk menolak atau menentang pemberhentiannya atas dasar bahwa pemberhentiannya itu tidak beralasan, melalui cara pengaduan dan kalau perlu melalui cara pengadilan, badan arbitrase atau badan lainnya, yang tidak memihak atau badan kerja sama yang berwenang memeriksa dan mengambil putusan terhadap soal yang dijadikan alasan penghentian.¹⁰ Pola komunikasi adalah hal yang paling diutamakan, dalam hal penyelesaian konflik antara pekerja

⁸ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190808074612-4-90577/duh-ada-10000-orang-terancam-kena-phk>, dikutip pada tanggal 28 Oktober 2019 pada pukul 22:05

⁹ Pasal 1 angka 12 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰ Irsan, Koesparmono. Hukum Tenaga Kerja. Jakarta : Erlangga 2016 hal 105

dengan perusahaan melalui lajur institusi pemerintahan, baik di tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota.

Terjadi beberapa peristiwa di Kabupaten Madiun seperti mogok kerja dan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak yang pada akhirnya merugikan kedua belah pihak baik dari sisi perusahaan dan di sisi lain pekerja kehilangan pekerjaan.¹¹

Menimbang dari pada konflik PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang terjadi di Indonesia khususnya Kabupaten Madiun, maka dari itu penulis ingin mengkaji secara lebih lanjut tingkat penyelesaian konflik PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karyawan dan PT Inka Multi Solusi di Kabupaten Madiun yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dengan di dasarkan atas analisis proses mediasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dalam penulisan ini, dapat dirumuskan sebuah permasalahan sebagai berikut: Bagaimanakah Proses Mediasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Madiun Dalam Penyelesaian Konflik PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Karyawan Dengan PT Inka Multi Solusi?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis ialah untuk memahami dan menjelaskan bagaimana Proses Mediasi Dinas Tenaga

¹¹ <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-4467012/rekan-di-phk-sepihak-puluhan-buruh-pabrik-di-kabupaten-madiun-mogok-kerja>, di kutip pada tanggal 25 November 2019 Pukul 01.11 WIB

Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Madiun Dalam Penyelesaian Konflik PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Karyawan Dengan PT Inka Multi Solusi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi ilmu komunikasi studi tentang **Proses Mediasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Madiun Dalam Penyelesaian Konflik PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Karyawan Dengan PT Inka Multi Solusi.**

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat memberikan jawaban dari permasalahan yang diteliti guna mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir yang dinamis sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh, dan hasil penulisan ini diharapkan dapat membantu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, Karyawan dan Perusahaan untuk senantiasa mengedepankan penyelesaian secara *win-win solution*.

E. Kerangka Konsep

1. Strategi Komunikasi Berbasis Mediasi

Mediasi adalah upaya penyelesaian konflik dengan melibatkan pihak ketiga yang netral, yang tidak memiliki kewenangan mengambil

keputusan yang membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai penyelesaian (solusi) yang diterima oleh kedua belah pihak.¹²

Mediasi disebut *emergent mediation* apabila mediatornya merupakan anggota dari sistem sosial pihak-pihak yang bertikai, memiliki hubungan lama dengan pihak-pihak yang bertikai, berkepentingan dengan hasil perundingan, atau ingin memberikan kesan yang baik misalnya sebagai teman yang solid.

Pengertian mediasi menurut Priatna Abdurrasyid yaitu suatu proses damai di mana para pihak yang bersengketa menyerahkan penyelesaiannya kepada seorang mediator (seseorang yang mengatur pertemuan antara dua pihak atau lebih yang bersengketa) untuk mencapai hasil akhir yang adil, tanpa biaya besar besar tetapi tetap efektif dan diterima sepenuhnya oleh kedua belah pihak yang bersengketa. Pihak ketiga (mediator) berperan sebagai pendamping dan penasihat. Sebagai salah satu mekanisme penyelesaian sengketa, mediasi digunakan di banyak masyarakat dan diterapkan kepada berbagai kasus konflik. Ada tiga (3) jenis mediasi :¹³

a. *Medium quod*

Yaitu sesuatu yang sendiri diketahui dan dalam mengetahui sesuatu itu, sesuatu yang lain yang diketahui. Contoh yang biasa diberikan untuk mediasi ini adalah premis-premis dalam silogisme. Pengetahuan tentang premis-premis membawa kita kepada pengetahuan tentang

¹²*Ibid.*, hlm. 88

¹³Gatot P Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*, PT. Radjawali Tunggal Pustaka, Malang, 2012, hlm. 288

kesimpulan. Contoh lain: lampu merah lampu lalu lintas berwarna merah harus berhenti harus berhenti, jadi kendaraan harus berhenti.

b. Medium quo

Yaitu sesuatu yang sendiri tidak disadari tetapi dapat diketahui melalui sesuatu yang lain. Contohnya: lensa kaca mata yang kita pakai, kita melihat benda-benda di sekitar kita tetapi kaca mata itu sendiri tidak secara langsung kita sadari.

c. Medium in quo

Sesuatu yang tidak disadari secara langsung dan yang di dalamnya diketahui sesuatu yang lain. Contohnya: kaca spion di mobil, supir mobil melihat kendaraan di belakang dan hal-hal lain di sekitarnya dalam kaca spion sendiri tidak secara langsung ia sadari.

Beberapa alasan mengapa mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa mulai mendapat perhatian yang lebih di Indonesia:¹⁴

Pertama, Faktor Ekonomis, di mana mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa memiliki potensi sebagai sarana untuk menyelesaikan sengketa yang lebih ekonomis, baik dari sudut pandang biaya maupun waktu.

Kedua, Faktor ruang lingkup yang dibahas, mediasi memiliki kemampuan untuk membahas agenda permasalahan secara lebih luas, komprehensif dan fleksibel.

¹⁴J. Sudarminta, *Epistemologi Dasar, Pengetahuan Ke Beberapa Masalah Pokok Filsafat Pengetahuan*, CV. Bina Nusantara, 2010, Banten, hlm. 99-109

Ketiga, Faktor pembinaan hubungan baik, di mana mediasi yang mengandalkan cara-cara penyelesaian yang kooperatif sangat cocok bagi mereka yang menekankan pentingnya hubungan baik antar manusia (relationship), yang telah berlangsung maupun yang akan datang.

2. Management Konflik

Manajemen Konflik adalah suatu proses aksi dan reaksi yang diambil oleh para pelaku konflik atau pihak ketiga secara rasional dan seimbang, dalam rangka pengendalian situasi dan kondisi perselisihan yang terjadi antara beberapa pihak.

Manajemen konflik merupakan suatu pendekatan yang berorientasi pada proses mengarahkan dalam bentuk komunikasi dari para pelaku konflik dan pihak ketiga, dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan interpretasi.

Konflik sering terjadi, baik dalam pelaksanaan operasional bisnis maupun dalam kehidupan manusia sehari-hari. Berbagai inovasi dan perubahan di masyarakat seringkali menimbulkan adanya konflik, terutama jika perubahan tidak disertai dengan pemahaman tentang ide-ide yang sedang berkembang.¹⁵

Dalam proses manajemen konflik, organisasi melakukan pengelolaan informasi dari konflik dan menentukan solusi yang paling

¹⁵<https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-manajemen-konflik.html>, dikutip pada tanggal 29 Oktober 2019 pukul 01.22 WIB

tepat. Menurut Dawn M. Baskerville, ada enam tipe manajemen konflik, yaitu:¹⁶

a. *Avoiding*

Individu atau organisasi pada umumnya cenderung menghindari konflik. Berbagai hal sensitif dan berpotensi menyebabkan konflik sebisa mungkin dihindari. Ini merupakan cara yang paling efektif menjaga lingkungan terhindar dari konflik terbuka.

b. *Acomodating*

Ini merupakan kegiatan mengumpulkan berbagai pendapat dari banyak pihak yang terlibat dalam konflik. Dengan mengumpulkan pendapat, maka organisasi dapat mencari jalan keluar dengan tetap mengutamakan kepentingan salah satu pihak yang berkonflik. Sayangnya, cara seperti ini masih bisa menimbulkan konflik baru dan perlu dilakukan evaluasi secara berkala.

c. *Compromising*

Berbeda dengan *acomodating*, cara *compromising* cenderung memperhatikan pendapat dan kepentingan semua pihak. Kompromi merupakan cara penyelesaian konflik yang melakukan negosiasi pada pihak-pihak yang berkonflik dan mencari jalan tengah bagi kebaikan bersama.

¹⁶Yuyun Wirasasmita, *Komunikasi Bisnis dan Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006, hlm. 147

Dengan kata lain, dengan kompromi maka semua pihak yang berkonflik akan mendapatkan solusi yang memuaskan. Cara seperti ini dapat menyelesaikan konflik tanpa menimbulkan konflik yang baru.

d. *Competing*

Ini adalah cara menyelesaikan konflik dengan mengarahkan pihak yang berkonflik untuk saling bersaing dan memenangkan kepentingan masing-masing.

Pada akhirnya salah satu pihak akan kalah dan mengalah atas kepentingan pihak lain. Ini merupakan strategi cadangan dan dianggap kurang efektif bila salah satu pihak lebih kuat dari yang lain.

e. *Colaborating*

Kolaborasi adalah cara menyelesaikan konflik dengan bekerjasama untuk memperoleh hasil yang memuaskan karena semua pihak bersinergi dalam menyelesaikan masalah dengan tetap memperhatikan kepentingan semua pihak. Dengan kata lain, kepentingan pihak-pihak yang berkonflik tercapai dan menghasilkan *win-win solution*.

f. *Conglomeration (Mixed Type)*

Ini merupakan penyelesaian konflik dengan mengkombinasikan kelima tipe manajemen konflik di atas. Tipe manajemen konflik yang satu ini membutuhkan waktu dan tenaga yang besar dalam proses penyelesaian konflik.

F. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus naratif. Menurut Bogdan dan Taylor penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.¹⁷

Penelitian kualitatif ini secara spesifik lebih diarahkan pada penggunaan metode studi kasus. Sebagaimana pendapat Lincoln dan Guba dalam buku *Penulisan Usulan dan Laporan Penelitian Kualitatif* oleh Sayekti yang menyebutkan bahwa pendekatan kualitatif dapat juga disebut dengan case study ataupun qualitative, yaitu penelitian yang mendalam dan mendetail tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan subjek penelitian.¹⁸

Metode ini digunakan oleh peneliti karena dapat melihat, berpartisipasi, dan berinteraksi langsung dengan mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Madiun dalam hal penyelesaian konflik hubungan industrial.

1. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah orang-orang yang memiliki wewenang dalam bidangnya yaitu Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena proses mediasi biasa dilakukan oleh kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan menentukan subjek

¹⁷ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, 2000, hlm.3

¹⁸ Sayekti Pujosuwarno. 1992. *Penulisan Usulan dan Laporan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Lemlit IKIP Yogyakarta.

yang akan diteliti, maka peneliti akan dimudahkan dalam mencari data yang akan didapatkan dari subjek penelitian. Adapun objek dari penelitian ini yaitu mencari dan memahami bagaimana metode mediasi di aplikasikan dalam penyelesaian konflik antara buruh dengan perusahaan. Objek dari penelitian ini berupa masalah perselisihan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan yang ingin diteliti dan dipecahkan melalui sebuah penelitian didasarkan dari informasi yang tersedia serta sesuai dengan penelitian yang sedang berjalan.

Tempat Penelitian ini adalah Dinas Ketengakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, beralamat di JL. Urip Sumoharjo No.306 B, Nambangan Lor, Madiun, Kota Madiun, Jawa Timur 63129

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengertian teknik penumpulan data menurut Arikunto adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untu mengumpulkan data, dimana cara tersebut menunjukan pada suatu yang abstrak, tidak dapat di wujudkan dalam benda yang kasat mata, tetapi dapat dipertontonkan penggunaanya.¹⁹ Pada penelitian yang akan dilakukan dalam hal pengumpulan data, penulis akan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, dengan begitu penulis menggunakan metode sebagai berikut :²⁰

a. Studi Pustaka

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, 2002, hlm. 134.

²⁰Gulo W, *Metode Penelitian*, Grasindo, Jakarta, 2007, hlm. 11

Studi pustaka adalah mencari data dalam bentuk referensi tertulis yang berhubungan dengan topik yang akan dikaji. Studi pustaka dilakukan dengan menggunakan literatur buku komunikasi yang berkaitan dengan penelitian, jurnal yang membahas tentang komunikasi persuasif, strategi komunikasi berbasis mediasi dan integral

b. Observasi

Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu permasalahan yang melatarbelakangi objek penelitian.

c. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancari (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.²¹ Wawancara yang akan dilakukan adalah wawancara yang secara mendalam dan sistematis. Secara umum wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab antara peneliti dan informan secara *face to face* sehingga memperoleh informasi yang diinginkan. Kemudian dalam melakukan teknik wawancara ini penulis harus mampu menciptakan hubungan yang baik sehingga informan bersedia bekerja sama sehingga dapat memberikan

²¹ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian....Op.Cit.*, hlm. 135

informasi yang sebenar-benarnya. Dengan menggunakan teknik wawancara terstruktur ini penulis ingin pembicaraan yang akan lebih terarah dan fokus pada tujuan penelitian. Informan pada penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun

d. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melakukan metode pelaksanaan dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan perundang-undangan, notulen rapat/hasil kegiatan mediasi konflik pekerja dan perusahaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, catatan harian dan sebagainya. Kemudian Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengamatan dari penggunaan metode observasi serta wawancara dalam penelitian kualitatif berupa foto proses wawancara berlangsung

3. Teknik Analisa Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif analitik, yaitu mendeskripsikan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Kemudian data yang berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan dokumen pendukung lainnya, serta dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan terhadap kenyataan atau realitas. Pada penelitian deskriptif ini data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus

sampai datahnya jenuh. Ada tiga alur tahapan dalam analisis data menurut versi Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.²²

a. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data, dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, menulis memo, dan lain sebagainya, dengan bermaksud menyisihkan data atau informasi yang tidak relevan kemudian data tersebut diverifikasi.

b. Penyajian data

Penyajian data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif, dengan tujuan dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.

c. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan bagian akhir penelitian kualitatif. Penelitian harus sampai pada kesimpulan dan melakukan verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran kesimpulan yang disepakati oleh tempat penelitian itu dilaksanakan.

²² Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 85-89.

Makna yang dirumuskan peneliti dari data harus diuji kebenaran, kecocokan, dan kekokohnya. Peneliti harus menyadari bahwa dalam mencari makna, ia harus menggunakan pendekatan emik, yaitu dari kecamata *key information* dan bukan penafsiran makna menurut pandangan peneliti.