

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era persaingan bisnis yang semakin ketat, banyak perusahaan cenderung fokus pada peningkatan produktivitas dan efisiensi, seringkali mengabaikan aspek kemanusiaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Akibatnya, karyawan sering merasa terabaikan, kurang dihargai, dan kehilangan motivasi dalam bekerja. Situasi ini dapat memicu berbagai masalah seperti konflik antarpersonal, penurunan kinerja, dan bahkan tingginya tingkat pergantian karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan menjadi tantangan serius yang dapat mengancam keberlangsungan dan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Fokus pada pengembangan hubungan interpersonal yang sehat, kegiatan ini memungkinkan terciptanya iklim kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas. Karyawan yang merasa dihargai dan terhubung dengan rekan kerjanya cenderung lebih terbuka dalam berbagi ide dan berkolaborasi, yang dapat menghasilkan solusi-solusi baru untuk tantangan bisnis. Kegiatan *human relations* yang efektif dapat meningkatkan retensi karyawan, dan menarik talenta baru, karena reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang positif akan menyebar. Pada akhirnya, investasi dalam *human relations* tidak hanya meningkatkan kinerja individual karyawan, tetapi juga menciptakan sinergi kolektif yang mendorong perusahaan mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efisien dan efektif.

Human Relations merupakan hubungan antar manusia, proses komunikasi interaksi sesama manusia untuk memanusiakan manusia atau bisa diartikan cara seseorang memperlakukan orang lain, dengan kata lain *human relations* termasuk bagian dari kegiatan *public relations*. *Human Relations* dilakukan oleh atasan dengan para karyawannya yang bertujuan untuk mempererat hubungan harmonis dan mendapatkan suatu kepuasan dari apa yang sudah mereka kerjakan.

Praktisi *Public Relations* memiliki peran penting karena *public relations* bertanggung jawab untuk membangun dan memelihara hubungan positif antara organisasi dan berbagai pihak, termasuk karyawan, manajemen, dan komunitas. *Public Relations* juga memiliki peran dalam memastikan bahwa kepentingan dan kebutuhan karyawan dipertimbangkan dan diintegrasikan dalam kebijakan dan program perusahaan. *Public Relations* berperan dalam memperkuat hubungan internal yang sehat dan produktif, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bahan pangan yang memenuhi kebutuhan pasar lokal, yang berfokus pada penjualan daging sapi impor dan lokal. PD. Putri Tunggal memiliki karyawan dengan jumlah 17 karyawan. Praktisi *Public Relations* PD. Putri Tunggal tentunya perlu menerapkan program atau kegiatan *human relations* upaya untuk mempertahankan hubungan harmonis antara pimpinan dengan karyawan pada hubungan internal perusahaan.

Kegiatan *human relations* dalam hubungan internal *public relations* memiliki macam-macam untuk meningkatkan kinerja karyawannya, selain

memberikan pengakuan kepada karyawan dan memastikan upah yang layak serta jaminan kesehatan, memberikan intensif dalam bentuk hiburan dan penghargaan juga berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan serta membangun loyalitas tanpa menghambat produktivitas karyawan PD. Putri Tunggal.

Berdasarkan data pra penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dengan sejumlah karyawan PD. Putri Tunggal, terungkap bahwa pimpinan perusahaan tersebut secara rutin mengadakan kegiatan bersama karyawan, seperti makan bersama, rekreasi wisata dalam program pasca tahun baru, pasca idul fitri dan pasca idul adha. Tindakan ini mencerminkan komitmen manajemen untuk membangun hubungan yang erat antara atasan dan bawahan, sehingga, menciptakan iklim kerja yang harmonis.

Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal mendorong terciptanya hubungan interpersonal yang kuat diantara anggota tim melalui kegiatan yang melibatkan karyawan diluar konteks kerja. Kegiatan yang dilaksanakan PD. Putri Tunggal ini meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas diantara karyawan, dan juga membangun kepercayaan serta keterbukaan di antara karyawan dan pimpinan perusahaan.

Kegiatan ini dapat berperan sebagai sarana untuk mengurangi stress dan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan, sehingga berpotensi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan di tempat kerja. Pendekatan ini menunjukkan bahwa Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal memahami pentingnya memperhatikan aspek kebersamaan dan kesejahteraan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif.

Pada data pra-penelitian lainnya Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal telah mengembangkan serangkaian program human relations yang strategis dan terencana, yang dilaksanakan pada tiga momen penting dalam setahun - pasca Idul Fitri, Idul Adha, dan tahun baru. Program-program ini dirancang untuk memperkuat ikatan internal perusahaan, meningkatkan motivasi karyawan, dan membangun hubungan yang harmonis antara manajemen dan seluruh level karyawan.

Penelitian tentang hubungan manusia dalam kepemimpinan perusahaan terhadap karyawan di Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal memiliki tujuan yang penting dalam konteks kehumasan, dengan memahami dinamika interaksi antara pimpinan dan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan komunikasi internal, memperbaiki iklim kerja, dan mendorong keterlibatan karyawan. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktik kehumasan, memungkinkan pengembangan strategi komunikasi yang lebih efektif, pengelolaan program, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif bagi seluruh anggota organisasi.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan hubungan antara pimpinan dan karyawan dalam program pasca tahun baru. Perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan dan program yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan, ini dapat membantu mengurangi konflik internal, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menciptakan atmosfer kerja yang positif.

Penelitian ini juga memiliki manfaat jangka panjang bagi Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal dan industri bahan pangan secara keseluruhan, dengan memperbaiki hubungan antara pimpinan dan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas produk. Ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan secara finansial, tetapi juga menciptakan citra positif pada perusahaan di mata konsumen dan masyarakat luas.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kegiatan *human relations* pada perusahaan Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal, karena berdasarkan fenomena di atas pihak PD. Putri Tunggal sangat mementingkan hubungan internal dengan karyawan, walaupun perusahaan ini belum terbilang besar.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian, fokus kajian penelitian adalah bagaimana kegiatan *human relations* yang dilakukan oleh Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal, berikut pertanyaan penelitian berdasarkan fokus penelitian:

1. Bagaimana perencanaan kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru?
2. Bagaimana pengorganisasian kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru?
3. Bagaimana pengarahan kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru?
4. Bagaimana pengkoordinasian kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru?

5. Bagaimana pengawasan kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Mengetahui perencanaan kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru.
2. Mengetahui pengorganisasian kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru.
3. Bagaimana pengarahan kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru.
4. Bagaimana pengkoordinasian kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru.
5. Mengetahui pengawasan kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademisi

Secara akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pengetahuan dan data faktual yang berguna bagi kemajuan bidang ilmu komunikasi, khususnya dalam hal kegiatan hubungan internal yang dilakukan melalui pendekatan *human relations*. Pendekatan *human relations* merupakan salah satu strategi penting bagi praktisi hubungan masyarakat (*public relations*) untuk membangun dan merawat hubungan yang baik dengan publik internal, seperti karyawan, manajemen, dan pemangku kepentingan lain di dalam organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Implementasi kegiatan hubungan internal dengan menggunakan pendekatan *human relations* diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya praktik *public relations* dalam menjalankan dan menerapkan aktivitas hubungan internal melalui prinsip-prinsip *human relations*, dengan menerapkan manajemen *human relations* dalam kegiatan hubungan internal, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi praktisi *public relations* tentang signifikansi membangun hubungan yang harmonis dan kolaboratif dengan publik internal organisasi.

1.5 Landasan Pemikiran

1.5.1 Landasan Teoritis

Pada penelitian ini, penulis menerapkan konsep POCCC yang dikembangkan oleh Henri Fayol, yang merupakan salah satu konsep manajemen klasik yang menjabarkan fungsi-fungsi dasar manajemen. POCCC adalah akronim dari *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Commanding* (Pengarahan), *Coordinating* (Pengkoordinasian), dan *Controlling* (Pengawasan).

Pada fungsi *Planning*, manajer harus menyusun rencana tindakan untuk masa depan, termasuk menetapkan tujuan dan strategi untuk mencapainya. *Organizing* melibatkan pengaturan sumber daya organisasi, baik manusia maupun material, dan mendistribusikan tugas serta wewenang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Commanding* atau pengarahan fokus pada kemampuan pemimpin untuk memberikan instruksi yang jelas kepada bawahan dan memotivasi mereka untuk bekerja secara efektif.

Coordinating merupakan fungsi yang menekankan pentingnya menyelaraskan berbagai aktivitas dan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama, ini mencakup harmonisasi semua kegiatan dan usaha organisasi, memastikan bahwa setiap departemen dan individu bekerja secara sinergis. *Controlling* atau pengawasan adalah fungsi terakhir yang melibatkan pemantauan kinerja organisasi, membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan melakukan tindakan korektif bila diperlukan.

Fayol menekankan bahwa kelima fungsi ini saling terkait dan harus dijalankan secara berkesinambungan untuk mencapai efektivitas manajemen. Teori ini menjadi dasar bagi pengembangan praktik manajemen modern dan masih relevan dalam pengelolaan organisasi.

1.5.2 Landasan Konseptual

1. *Human Relations*

Human relations, atau hubungan antarmanusia merupakan aspek penting dalam pengelolaan organisasi modern. Menurut Effendy (2009), *human relations* tidak hanya mencakup interaksi antara atasan dan bawahan dalam lingkungan kerja formal, tetapi juga meliputi seluruh jalinan hubungan antarmanusia yang terjadi dalam berbagai situasi dan kondisi. Effendy menekankan bahwa praktik *human relations* yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan mendorong semangat kerja sama di antara anggota organisasi.

Effendy (2009) menjelaskan bahwa *human relations* memiliki peran strategis dalam membangun iklim organisasi yang positif. Ia berpendapat bahwa pendekatan *human relations* yang baik dapat membantu mengatasi konflik interpersonal, meningkatkan motivasi karyawan, dan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Memperhatikan aspek-aspek psikologis dan sosial dari interaksi antarmanusia, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk pengembangan potensi individu dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Effendy menekankan bahwa *human relations* bukan sekadar relasi atau hubungan biasa antar manusia, melainkan suatu aktivitas untuk membangun suasana yang kondusif, kooperatif, praktis, dan informal dalam lingkungan organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja sambil memenuhi kebutuhan psikologis karyawan.

Menurut Tasruddin (2014), hubungan antarmanusia dapat didefinisikan sebagai kapasitas untuk memahami karakteristik individual seseorang, termasuk perilaku dan sifat mereka. Dalam pengertian yang lebih luas, hubungan antarmanusia mencakup seluruh bentuk interaksi antara individu, tidak terbatas pada lingkungan kerja atau organisasi saja. Interaksi ini dapat terjadi dalam berbagai konteks kehidupan, baik di rumah, di jalan, maupun di transportasi umum.

Manusia, secara fundamental, tidak dapat hidup terisolasi dari sesama. Hakikat manusia sebagai makhluk sosial menjadikan interaksi sebagai aspek yang tak terpisahkan dari kehidupan, baik interaksi dengan diri sendiri maupun dengan orang lain. Pola interaksi sosial dapat terwujud dalam berbagai bentuk, meliputi interaksi antar individu, antara individu dengan kelompok, atau dengan organisasi.

Manusia merupakan komponen esensial dalam struktur organisasi sosial. Perilaku organisasi tidak dapat dipisahkan dari perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Tanpa kehadiran manusia, organisasi tidak akan ada, oleh karena itu, aspek kemanusiaan dalam organisasi harus mendapat perhatian khusus dan tidak boleh diabaikan.

Pada konteks hubungan antarmanusia, individu sebagai anggota organisasi dipandang sebagai pusat dari aktivitas organisasi. Mereka secara aktif terlibat dalam membentuk perilaku organisasi. Sebagai contoh, dalam sebuah organisasi, manusialah yang menentukan peran dan fungsi yang akan dijalankan, serta bagaimana cara melaksanakannya.

1.6 Langkah Langkah Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pada Perusahaan Dagang Putri Tunggal perusahaan yang bergerak dalam bidang bahan pangan yang sudah terdaftar dalam Surat Perizinan Berusaha Bebas Risiko, dengan Nomor Induk Berusaha : 2212220052476 sejak tanggal 22 Desember 2022 yang bertempat di Kp. Rawa Sari, Kelurahan Munjuljaya, Kecamatan Purwakarta, Kabupaten Purwakarta. No.51 kode pos 41117.

1.6.2 Paradigma dan Pendekatan

Peneliti menerapkan paradigma konstruktivistik sebagai kerangka pemikiran. Paradigma ini memandang bahwa realitas sosial bukanlah sesuatu yang terbentuk secara alamiah, melainkan hasil dari proses konstruksi sosial yang dilakukan secara sengaja. Analisis dalam paradigma konstruktivistik berfokus pada pengungkapan proses pembentukan suatu peristiwa atau realitas. Paradigma ini juga mengkaji bagaimana suatu kebenaran atau realitas dibingkai dan disajikan.

Menurut Kriyantono (2012), paradigma konstruktivistik berpandangan bahwa apa yang kita anggap sebagai kebenaran atau realitas sebenarnya merupakan hasil dari proses pembentukan sosial. Paradigma ini menekankan bahwa realitas yang kita pahami bukan sesuatu yang ada dengan sendirinya, melainkan terbentuk melalui interaksi dan interpretasi kolektif dalam masyarakat.

Paradigma konstruktivistik dipengaruhi oleh dua perspektif utama, interaksi simbolis dan struktur fungsional. Perspektif interaksi simbolis memandang manusia sebagai makhluk yang aktif dan kreatif dalam merespon stimulus, mampu

menafsirkan dan menerapkan pemahaman mereka secara dinamis, dalam pandangan ini, manusia dianggap sebagai kreator realitas sosial yang memiliki kebebasan dalam bertindak.

Peneliti juga menggunakan pendekatan kualitatif karena pada proses pengambilan data, peneliti melakukan teknik wawancara mendalam dan observasi ke Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal, kemudian data yang diperoleh diinterpretasikan kedalam tulisan sehingga berkaitan dengan ciri dari penelitian kualitatif.

1.6.3 Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Menurut Ardianto (2014), analisis deskriptif didefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang menitikberatkan pada pengamatan dan kondisi alamiah. Metode ini menekankan pentingnya mengkaji fenomena dalam konteks yang sebenarnya, tanpa manipulasi atau intervensi dari peneliti.

Peneliti melakukan observasi langsung di lapangan dan kondisi aktual di lapangan seringkali berbeda dari ekspektasi awal peneliti, maka peneliti secara konsisten melakukan verifikasi dan kontrol terhadap data yang dikumpulkan untuk memastikan kesesuaiannya dengan realitas di lapangan.

Fokus penelitian ini adalah pengelolaan kegiatan *human relations* Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal melalui program pasca tahun baru. Data yang diperoleh akan disajikan secara deskriptif, mencakup lima aspek utama yaitu, Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengkoordinasian dan Pengawasan

dam proses program pasca tahun baru. Metode deskriptif ini memungkinkan peneliti untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam tentang fenomena yang diteliti.

1.6.4 Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan oleh peneliti yaitu jenis data primer yang dapat diartikan secara langsung melakukan observasi juga memperoleh data dari pemerintah atau instansi terkait. Jenis data ini digunakan untuk memberikan gambaran terkait proses kegiatan *human relations* pada Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal pada program pasca tahun baru. Berikut jenis data yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data tentang perencanaan kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru.
2. Data tentang pengorganisasian kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru.
3. Bagaimana pengarahan kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru.
4. Bagaimana pengkoordinasian kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru.
5. Data tentang pengawasan kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru.

2. Sumber Data

Data sekunder mengacu pada informasi yang peneliti peroleh dari sumber-sumber yang telah ada dan mudah diakses. Menurut Hasan (2002), data sekunder adalah informasi yang diperoleh peneliti dari sumber-sumber yang sudah tersedia sebelumnya. Sumber-sumber ini dapat mencakup berbagai bentuk media, seperti artikel, laporan berita, dan platform media sosial. Penggunaan data sekunder memungkinkan peneliti untuk memanfaatkan informasi yang telah dikumpulkan atau diolah oleh pihak lain, memperkaya dan melengkapi data primer yang dikumpulkan langsung oleh peneliti.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif, di mana data yang dikumpulkan berupa informasi verbal dan tekstual. Peneliti memilih untuk menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya. Metode pengumpulan data utama yang digunakan adalah wawancara, yang dilakukan dengan pihak-pihak terkait di PD. Putri Tunggal. Fokus wawancara adalah untuk memperoleh informasi mendalam tentang proses kegiatan *human relations* pada program pasca tahun baru di perusahaan tersebut. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual tentang fenomena yang diteliti.

3. Teknik Pemilihan Informan

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa teknik pemilihan informan merupakan metode untuk menentukan sumber data berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono, informan yang dipilih idealnya adalah individu yang memiliki pengetahuan mendalam tentang topik penelitian atau memegang posisi penting yang dapat memberikan akses dan wawasan yang berharga terhadap objek atau situasi sosial yang sedang diteliti. Sugiyono juga menekankan bahwa dalam konteks penelitian kualitatif, pemilihan informan tidak didasarkan pada perhitungan statistik, melainkan pada kualitas dan kedalaman informasi yang dapat diperoleh dari informan tersebut.

Peneliti memilih informan pada Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

1. Pimpinan atau pengelola Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal karena informasi yang dibutuhkan oleh peneliti merupakan program kegiatan human relations di perusahaan tersebut.
2. Humas Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal karena merupakan penanggung jawab dari kegiatan human relations tersebut.
3. Bagian keuangan Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal karena merupakan salah satu orang yang aktif dalam kegiatan human relations tersebut.

4. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Pada penelitian ini, wawancara dipilih sebagai salah satu metode utama pengumpulan data. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang komprehensif dan mendalam. Wawancara melibatkan proses tanya jawab antara peneliti dan informan, yang dirancang untuk mengeksplorasi secara menyeluruh fenomena yang sedang diteliti.

Peneliti melakukan wawancara individual dengan beberapa pihak kunci di Perusahaan Dagang (PD) Putri Tunggal, termasuk Pimpinan, bagian Humas, dan bagian Keuangan. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang rinci dan mendalam tentang lima aspek utama aktivitas *Human Relations* di perusahaan tersebut yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan pada prosesnya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang kaya dan kontekstual, yang sangat penting untuk analisis kualitatif yang mendalam.

3. Observasi Partisipatori Aktif

Observasi partisipatori aktif adalah metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang melibatkan peneliti secara langsung dan aktif dalam kegiatan atau situasi yang menjadi objek penelitian. Pada metode ini, peneliti tidak hanya mengamati dari jauh, tetapi juga

berpartisipasi dalam aktivitas yang dilakukan oleh subjek penelitian. Peneliti menjadi bagian dari kelompok atau lingkungan yang diteliti, melakukan kegiatan yang sama dengan subjek penelitian, dan berinteraksi secara langsung dengan mereka.

Tujuan utama dari observasi partisipatori aktif adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual tentang fenomena yang diteliti. Terlibat langsung, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat dan autentik, memahami perspektif dan pengalaman subjek penelitian dari sudut pandang orang dalam, mengamati dinamika sosial dan interaksi yang mungkin tidak terlihat jika hanya diamati dari luar, serta membangun kepercayaan dengan subjek penelitian.

Pada penelitian ini, keterlibatan aktif peneliti mencakup partisipasi dalam proses perencanaan dan implementasi program pasca tahun baru. Peneliti berkontribusi dalam penyusunan agenda kegiatan dan membantu mengorganisir acara-acara yang diselenggarakan. Peneliti dapat mengumpulkan data yang lebih kaya dan akurat tentang proses kegiatan program pasca tahun baru. Data yang diperoleh melalui pengamatan dan partisipasi langsung ini kemudian dianalisis bersama dengan data dari sumber-sumber lain untuk menghasilkan temuan penelitian yang komprehensif dan relevan.

5. Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (2014), proses analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan kegiatan yang bersifat dinamis dan berkelanjutan. Mereka menekankan bahwa analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus-menerus hingga mencapai titik saturasi data, di mana tidak ada lagi informasi baru yang ditemukan. Pada model yang mereka ajukan, analisis data terbagi menjadi tiga tahapan pokok yang saling terkait. Pendekatan ini menekankan sifat siklus dari proses analisis, di mana peneliti dapat bergerak bolak-balik antara tahapan-tahapan tersebut sesuai dengan kebutuhan penelitian hingga tercapai pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*):

Tahap ini melibatkan proses pemilahan dan penyederhanaan data mentah yang diperoleh dari lapangan. Peneliti memfokuskan perhatian pada data yang relevan dengan tujuan penelitian, mengabstraksi informasi penting, dan mentransformasikan data kasar menjadi bentuk yang lebih terkelola. Proses ini membantu peneliti untuk mengorganisir data sehingga dapat ditarik kesimpulan dan diverifikasi. Reduksi data bukan hanya meringkas, tetapi juga mengidentifikasi tema-tema kunci dan pola-pola yang muncul.

2. Penyajian Data (*Data Display*):

Pada tahap ini, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk yang terorganisir dan mudah dipahami. Penyajian dapat berupa teks naratif, grafik, matriks, bagan, atau bentuk visual lainnya yang memungkinkan peneliti untuk

melihat pola-pola dan hubungan antar data. Tujuannya adalah untuk memudahkan pemahaman terhadap informasi yang kompleks dan memungkinkan penarikan kesimpulan. Penyajian data yang baik membantu peneliti untuk melihat apa yang terjadi dan menentukan apakah sudah dapat menarik kesimpulan atau perlu melakukan analisis lebih lanjut.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*):

Tahap terakhir ini melibatkan proses interpretasi data dan penarikan kesimpulan berdasarkan temuan-temuan penelitian. Kesimpulan awal yang dirumuskan masih bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak didukung oleh bukti-bukti yang kuat. Oleh karena itu, verifikasi data menjadi bagian penting dalam tahap ini. Peneliti perlu memeriksa kembali data, mencari pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab-akibat, dan proposisi. Verifikasi dapat dilakukan dengan kembali ke lapangan, diskusi dengan rekan sejawat, atau triangulasi data. Kesimpulan yang telah diverifikasi dengan baik akan menjadi temuan yang kredibel dan dapat menjawab pertanyaan penelitian.

	Analisis Dan Pengelolaan Data										
	Penulisan Skripsi										
	Bimbingan										
4.	Sidang Skripsi										
	Bimbingan Akhir										
	Sidang Skripsi										
	Revisi										