

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

SMA Al-Muttaqin *Fullday School* Tasikmalaya merupakan salah satu sekolah unggulan di Kota Tasikmalaya yang dikenal dengan prestasi akademik dan non-akademiknya. Sejak didirikan 5 Juli tahun 2003, sekolah ini secara konsisten mencetak lulusan berkualitas yang berhasil melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi ternama seperti Universitas Indonesia, Institut Teknologi Bandung, dan Universitas Jendral Soedirman, serta meraih berbagai penghargaan dalam bidang sains, olahraga, dan seni.

SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya dikenal sebagai sekolah yang mengedepankan keseimbangan antara nilai-nilai keislaman dan modernitas dalam sistem pendidikannya sehingga sekolah ini juga aktif dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan program pengembangan karakter, seperti pesantren kilat, kajian rutin, serta berbagai lomba keagamaan yang memperkaya pengalaman belajar siswa. Kombinasi ini berhasil mengantarkan SMA Al-Muttaqin memperoleh nilai akreditasi dari Dinas Pendidikan pada tahun 2020 dengan mendapatkan akreditasi A berdasarkan Surat Keputusan BAN-SM Nomor 458/BAN-SM/SK/2020. Keunggulan dan prestasi yang didapatkan SMA Al-Muttaqin ini didukung oleh sistem pembelajaran yang terstruktur serta tenaga pendidik yang berkompeten.

SMA Al-Muttaqin berkomitmen untuk mencapai standar pendidikan yang tinggi dengan mengembangkan program yang tidak hanya berfokus pada siswa tetapi juga pada peningkatan kualitas seluruh karyawan termasuk tenaga pendidik dan staf administrasi. Salah satu program yang memberikan kesempatan bagi para karyawan SMA Al-Muttaqin untuk berkembang ialah kegiatan *workshop*. Kegiatan *workshop* yang dilakukan SMA Al-Muttaqin dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dan staf. SMA AL Muttaqin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif sehingga dapat mendukung tercapainya pendidikan yang unggul dan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Program *workshop* yang dilaksanakan secara berkala merupakan salah satu upaya SMA Al-Muttaqin dalam mencapai tujuan menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Malcolm Knowles (1980) dalam teori *Adult Learning Theory* menjelaskan bahwa pelatihan yang efektif bagi orang dewasa harus berbasis pengalaman, relevan dengan pekerjaan mereka, dan memberikan solusi nyata terhadap tantangan yang dihadapi. Sejalan dengan teori tersebut, *workshop* merupakan metode pelatihan yang bersifat interaktif dan aplikatif di mana peserta tidak hanya mendapatkan teori tetapi juga memiliki kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan yang dipelajari secara langsung. Oleh karena itu, *workshop* di SMA Al-Muttaqin dirancang agar sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik dan staf, serta memberikan pengalaman belajar yang bermakna dan aplikatif.

Program *workshop* yang dilaksanakan secara berkala merupakan upaya nyata SMA Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas. Sekolah menyelenggarakan berbagai *workshop* , seperti metode pembelajaran interaktif berbasis teknologi, penguatan karakter dan manajemen kelas, serta peningkatan kompetensi digital bagi guru. Kegiatan ini diikuti oleh seluruh tenaga pendidik dan staf administrasi, setiap sesi diikuti oleh rata-rata 60 peserta jumlah ini menunjukkan tingginya partisipasi dalam kegiatan tersebut. Selain itu, pemateri yang diundang berasal dari luar sekolah, yaitu praktisi pendidikan berpengalaman.

Kegiatan *workshop* ini dirancang khusus untuk memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk memperluas pengetahuan, mengasah keterampilan, dan memperbarui wawasan dalam berbagai bidang yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab. Program ini mencakup topik-topik penting, seperti manajemen pendidikan yang efektif, penerapan teknologi dalam dunia pendidikan, keterampilan komunikasi yang baik, serta pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Program *workshop* yang diberikan kepada karyawan SMA Al-Muttaqin merupakan bagian dari implementasi strategi *Employee relations* yang bertujuan untuk membangun hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan, sekaligus meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kerja karyawan. *Employee relations* sendiri merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta penyediaan peluang untuk pengembangan diri secara berkelanjutan. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah melalui

tanggung jawab unit Humas tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga memperhatikan aspek hubungan interpersonal, motivasi, dan semangat kerja di antara karyawan. *Employee relations* tidak hanya berdampak pada pengembangan individu, tetapi juga berkontribusi pada hubungan kerja yang harmonis di lingkungan organisasi.

Employee relations atau hubungan kepegawaian sering disebut juga sebagai hubungan industrial. Konsep ini memiliki peran penting dalam mengatur hubungan kerja antar individu di perusahaan guna mencapai efisiensi dan efektivitas kinerja yang optimal. Menurut Archibold William (1995) *Employee relations* merupakan kekuatan yang hidup dan dinamis yang dibina serta diabadikan dalam hubungan perorangan sehari-hari. Dengan kata lain, hubungan karyawan membentuk suatu kerangka kerja yang berfokus pada pemeliharaan hubungan antara manajemen dan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, serta moral kerja.

Penerapan *Employee relations* tidak hanya sebatas interaksi antara atasan dan bawahan, tetapi juga mencakup strategi komunikasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan hubungan kepegawaian yang baik akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Efektivitasnya dapat diukur dari sejauh mana dampaknya sesuai dengan tujuan awal organisasi dalam membangun dan mempertahankan hubungan kerja yang harmonis.

Dalam mendukung implementasi *Employee relations*, peran Public Relations (PR) menjadi sangat penting dalam membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui

program *workshop* yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan serta keterlibatan tenaga pendidik dan staf administrasi. Melalui *workshop* , *Public Relations* dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif, memastikan bahwa setiap kebijakan dan program sekolah dapat dipahami serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional karyawan.

Keberhasilan dalam *Employee relations* tidak hanya bergantung pada kebijakan yang diterapkan oleh manajemen tetapi juga pada pelaksanaan program yang mendukung hubungan kerja yang harmonis. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui *workshop* yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan keterlibatan karyawan. Dengan adanya program ini hubungan antara karyawan dan manajemen dapat terjalin lebih baik yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di SMA Al-Muttaqin. Oleh karena itu peran PR dalam mendukung pengelolaan hubungan kerja melalui *workshop* menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Penelitian mengenai *Employee relations* di sektor pendidikan masih terbatas, terutama dalam kaitannya dengan strategi pemberdayaan organisasi. Model strategi pemberdayaan organisasi, yang meliputi *desire, trust, confident, credibility, accountability, dan communication*, menjadi salah satu pendekatan untuk memahami bagaimana hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Meskipun konsep ini telah diterapkan dalam berbagai sektor, studi yang secara khusus mengaitkan model ini dengan implementasi *Employee relations* di SMA Al-Muttaqin masih belum ditemukan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara lebih mendalam implementasi *Employee relations* di SMA Al-Muttaqin serta bagaimana strategi pemberdayaan organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas *Employee relations* di lingkungan sekolah. Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini dilakukan dengan judul “Implementasi *Employee relations* melalui Program *Workshop* dan Pelatihan di SMA Al-Muttaqin”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas fokus penelitian terhadap kegiatan *Employee relations* di SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya, diajukan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *desire* (keinginan) guru dan staf dalam menjalankan tugas dengan lebih optimal ditingkatkan melalui *workshop* di SMA Al-Muttaqin?
2. Bagaimana *trust* (kepercayaan) antara guru dan pimpinan sekolah dibangun melalui *workshop* di SMA Al-Muttaqin?
3. Bagaimana *confident* (rasa percaya diri) guru dan staf dalam menjalankan tugas ditingkatkan melalui *workshop* di SMA Al-Muttaqin?
4. Bagaimana pola komunikasi pada *workshop* di SMA Al-Muttaqin diselenggarakan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana *desire* (keinginan) guru dan staf dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih optimal ditingkatkan melalui *workshop* di SMA Al-Muttaqin?
2. Mengetahui bagaimana *trust* (kepercayaan) antara guru dan pimpinan sekolah dibangun melalui *workshop* di SMA Al-Muttaqin?
3. Mengetahui bagaimana *value* (rasa percaya diri) guru dan staf dalam menjalankan tugas mereka ditingkatkan melalui *workshop* di SMA Al-Muttaqin?
4. Mengetahui bagaimana pola komunikasi pada *workshop* di SMA Al-Muttaqin diselenggarakan?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Secara Akademis

- a. Semoga penelitian ini akan memberikan tambahan pada pembaca tentang penerapan *Employee relations* dalam konteks organisasi pendidikan, khususnya melalui pendekatan kegiatann yang dilaksanakan SMA Al-Muttaqin.
- b. Analisis implementasi *Employee relations* di SMA Al-Muttaqin akan membantu meningkatkan potensi kinerja karyawan yang meliputi bagaimana seorang humas bisa membuat hubungan internal semakin baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Panduan bagi manajemen sekolah, penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen SMA Al-Muttaqin dan sekolah- sekolah lainnya dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan dan program *Employee relations* yang efektif.
- b. Dengan memahami bagaimana praktik-praktik *Employee relations* memengaruhi kesejahteraan karyawan, sekolah dapat meningkatkan strategi dalam memotivasi karyawan, memperkuat ikatan antar karyawan, dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

1.5 Landasan Pemikiran

1.5.1 Landasan Teoritis

Penelitian ini menggunakan model ini berakar dari teori pemberdayaan (*empowerment theory*), yang banyak dikembangkan oleh para ahli seperti Rosabeth Moss Kanter (1993) dan Thomas A. Potterfield (1999) dalam manajemen organisasi dan sumber daya manusia sebagai dasar pemikiran dalam memahami bagaimana hubungan kerja antara guru, staf, dan pimpinan sekolah dapat dikelola dan ditingkatkan melalui program *workshop* dan pelatihan. Model ini tidak berasal dari satu penulis tertentu, tetapi merupakan gabungan teori dari berbagai disiplin ilmu, seperti manajemen sumber daya manusia, psikologi organisasi, dan komunikasi organisasi.

Secara konseptual, model strategi pemberdayaan organisasi berfokus pada bagaimana organisasi dapat mendukung karyawan untuk

mengembangkan keinginan (*desire*), kepercayaan (*trust*), kepercayaan diri (*confident*), kredibilitas (*credibility*), akuntabilitas (*accountability*), serta pola komunikasi (*communication*) yang lebih efektif dalam lingkungan kerja. Model ini dapat membantu organisasi dalam menciptakan kultur kerja yang lebih kolaboratif, transparan, dan berbasis pengembangan individu, sehingga karyawan lebih siap menghadapi tantangan profesional. Setiap elemen memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan program *Employee relations* di SMA Al-Muttaqin. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing elemen dalam model strategi pemberdayaan organisasi:

a. *Desire* (Keinginan)

Desire atau keinginan merupakan dorongan internal yang dimiliki oleh individu dalam organisasi untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama. Keinginan ini dapat tumbuh melalui motivasi, baik yang berasal dari diri sendiri maupun yang diberikan organisasi seperti penghargaan, kesempatan pengembangan diri dan suasana kerja yang mendukung.

b. *Trust* (Kepercayaan)

Trust atau kepercayaan merupakan elemen kunci dalam membangun hubungan yang solid antara manajemen dan karyawan. Kepercayaan ini dapat terbentuk melalui keterbukaan, transparansi, serta konsistensi dalam pengambilan keputusan.

c. *Confident* (Kepercayaan Diri)

Confident atau rasa percaya diri dalam organisasi berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dan keterampilan mereka dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab. Organisasi dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dengan memberikan pelatihan, mentoring, serta lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas.

d. *Communication* (Komunikasi)

Communication atau komunikasi adalah proses penyampaian informasi secara efektif antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa visi, misi, serta tujuan organisasi dapat dipahami dan dijalankan dengan baik. Komunikasi yang terbuka dan jelas akan mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kolaborasi, serta memperkuat hubungan antara individu dalam organisasi.

1.5.2 Landasan Konseptual

Employee relations merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada hubungan antara organisasi dan karyawan. *Employee relations* bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta mendorong produktivitas kerja. Fungsi utama dari *Employee relations* meliputi pengelolaan komunikasi internal, penanganan konflik, pengembangan budaya organisasi yang positif, serta pemberian penghargaan kepada karyawan. Dengan menerapkan *Employee relations* yang baik, organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memperkuat identitas perusahaan.

Untuk mendukung efektivitas *Employee relations*, diperlukan strategi komunikasi yang baik, yang menjadi bagian dari peran public relations (PR). Dalam konteks PR, *Employee relations* berperan sebagai jembatan komunikasi antara organisasi dan karyawan. PR membantu menyampaikan nilai, visi, dan misi perusahaan kepada karyawan agar mereka merasa lebih terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, PR juga bertugas membangun komunikasi yang transparan, memperkuat kepercayaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan strategi komunikasi yang efektif, PR dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan memastikan bahwa mereka menjadi bagian dari strategi dan keberhasilan organisasi.

Dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara organisasi dan karyawan, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis melalui strategi pemberdayaan organisasi. Model strategi pemberdayaan organisasi berakar dari teori pemberdayaan (*empowerment theory*), yang banyak dikembangkan oleh para ahli seperti Rosabeth Moss Kanter (1993) dan Thomas A. Potterfield (1999). Model ini terdiri dari enam elemen utama, yaitu *desire, trust, confident, credibility, accountability, dan communication*. Namun, dalam konteks SMA Al-Muttaqin, terlihat bahwa elemen yang paling relevan untuk dikaji adalah *desire, trust, confident, dan communication*.

Desire atau keinginan merupakan dorongan internal yang dimiliki oleh individu dalam organisasi untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama. Keinginan ini dapat tumbuh melalui motivasi, baik yang berasal dari diri sendiri maupun yang diberikan oleh organisasi, seperti

penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan suasana kerja yang mendukung. Ketika organisasi mampu menumbuhkan *desire* pada setiap karyawannya, maka akan tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan penuh inisiatif.

Trust atau kepercayaan juga merupakan elemen kunci dalam membangun hubungan yang solid antara manajemen dan karyawan. Kepercayaan ini dapat terbentuk melalui keterbukaan, transparansi, serta konsistensi dalam pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan didukung oleh manajemen, maka loyalitas serta keterlibatan mereka dalam organisasi akan meningkat. Oleh karena itu, membangun dan menjaga *trust* menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Confident atau rasa percaya diri juga menjadi aspek yang penting dalam membangun hubungan keorganisasian, rasa percaya diri dalam organisasi berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Organisasi dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dengan memberikan pelatihan, mentoring, serta lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas. Karyawan yang memiliki *confident* yang tinggi akan lebih proaktif, mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik, dan dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

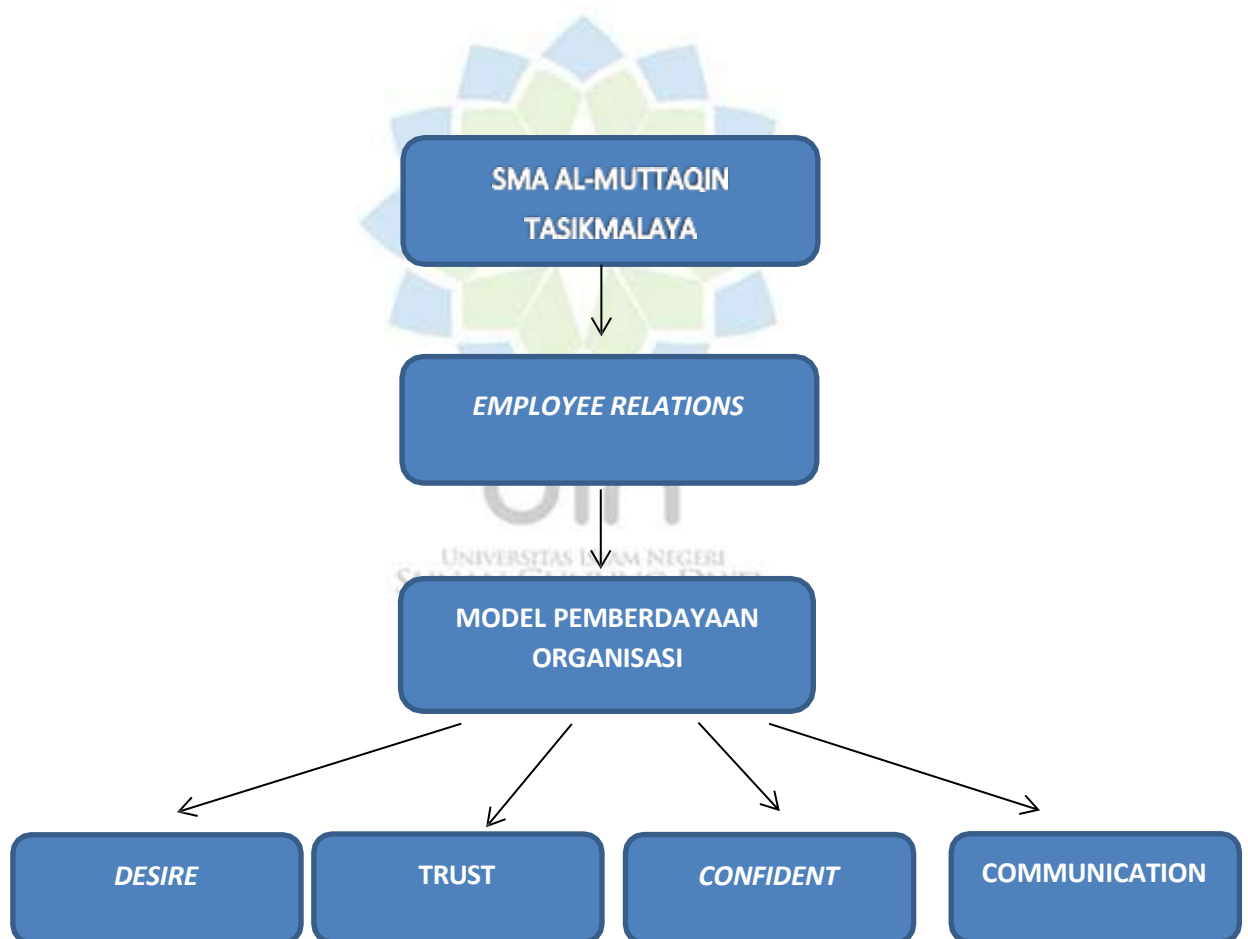
Selain itu, *Communication* atau komunikasi merupakan proses penyampaian informasi secara efektif antara manajemen dan karyawan untuk

memastikan bahwa visi, misi, serta tujuan organisasi dapat dipahami dan dijalankan dengan baik. Komunikasi yang terbuka dan jelas akan mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kolaborasi, serta memperkuat hubungan antara individu dalam organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, karyawan akan merasa lebih dihargai dan lebih terlibat dalam berbagai keputusan serta kebijakan yang diterapkan dalam organisasi.

Hal ini disebabkan karena keempat elemen tersebut memiliki peran yang signifikan dalam membangun hubungan yang baik antara organisasi dan karyawan. *Desire* mengacu pada dorongan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan penuh semangat. *Trust* atau kepercayaan dibangun melalui transparansi dan integritas dalam komunikasi organisasi. *Confident* berkaitan dengan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas dan peran mereka di lingkungan kerja. *Communication* menjadi aspek utama dalam memastikan informasi tersampaikan dengan baik dan membangun hubungan yang efektif antara organisasi dan karyawan.

Dalam penelitian ini, hanya empat elemen yang dianalisis yaitu *desire*, *trust*, *confident*, dan *communication*. Hal ini dikarenakan aspek *accountability* dan *credibility* di SMA Al-Muttaqin telah mencapai target yang diinginkan sekolah. *Accountability* telah tercermin dalam sistem evaluasi kinerja yang sudah berjalan secara terstruktur, di mana setiap guru dan staf memiliki standar kerja yang jelas serta mekanisme penilaian yang objektif. Selain itu *Credibility* telah terbangun melalui rekam jejak tenaga pendidik dan staf sekolah yang memiliki kompetensi serta pengalaman yang baik dalam menjalankan

tugasnya, dengan pencapaian ini pihak sekolah lebih memfokuskan peningkatan aspek lainnya yang masih membutuhkan penguatan terutama dalam hal membangun motivasi, kepercayaan, kepercayaan diri, serta efektivitas komunikasi dalam lingkungan kerja. Dengan demikian penelitian ini hanya berfokus pada empat aspek tersebut sebagai bagian dari strategi pemberdayaan organisasi yang relevan dengan kondisi di SMA Al-Muttaqin



Gambar 1.1 kerangka penelitian

1.6 Langkah-Langkah Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini bertempat di SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya, Jl.Siliwangu, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46114.

1.6.2 Paradigma dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan paradigma interpretivisme, yang menekankan bagaimana individu memberi makna pada pengalaman. Paradigma ini berangkat dari keyakinan bahwa realitas tidak bersifat objektif dan universal, melainkan dipengaruhi oleh faktor sosial, budaya, dan sejarah. Untuk memahami suatu fenomena, diperlukan interpretasi mendalam terhadap pengalaman dan perspektif individu yang terlibat.

Paradigma interpretivisme memandang bahwa pengalaman realita merupakan fenomena yang penting. Menurut Creswell & Poth (2018), interpretivisme melihat bahwa manusia menciptakan makna melalui pengalaman dan interaksi sosial. Kebenaran dalam paradigma ini bersifat relatif dan bergantung pada konteks yang melingkupinya. Oleh karena itu, penelitian dengan pendekatan ini lebih berfokus pada pemahaman makna subjektif daripada generalisasi data. Metode kualitatif sering digunakan karena dapat menggali sudut pandang individu secara mendalam. Penelitian ini memilih paradigma interpretivisme untuk memahami bagaimana strategi *Employee relations* di SMA Al-Muttaqin disusun dan diterapkan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali fenomena secara mendalam. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi langsung, kemudian dianalisis serta disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang kaya akan konteks. Pendekatan ini sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif yang menekankan pemahaman detail terhadap suatu fenomena.

1.6.3 Metode Penelitian

Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah jenis penelitian yang mengkaji fakta-fakta pada objek penelitian, dengan hasil berupa fenomena atau realitas yang diperoleh melalui observasi. Tujuan dari metode ini adalah untuk mendeskripsikan atau mengungkapkan realitas dan fenomena pada objek yang diteliti. Menurut Rakhmat (2016:68), metode penelitian deskriptif kualitatif membahas fakta-fakta yang ada pada objek tersebut. Misalnya, saat peneliti meneliti sebuah objek, hasil yang diperoleh adalah fenomena realitas objek tersebut berdasarkan hasil observasi.

Penelitian ini menggunakan metode wawancara mendalam karena pendekatan ini dianggap paling sesuai untuk memahami fenomena yang terjadi di SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya. Tujuan dari metode wawancara mendalam yang digunakan peneliti adalah untuk menggambarkan secara rinci fenomena yang menjadi fokus penelitian, yaitu upaya SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya dalam meningkatkan *Employee relations* di lingkungan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana sekolah menerapkan berbagai program

dan kebijakan untuk memperbaiki hubungan antara karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

1.6.4 Jenis Data dan Sumber Data

A. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif berupa kata-kata deskriptif yang diperoleh melalui wawancara. Data tersebut dikumpulkan oleh peneliti dengan menganalisis situasi di SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya. Data ini sangat penting bagi penelitian, sehingga peneliti akan memilih beberapa informan yang memiliki pengetahuan dan pemahaman mendalam tentang topik yang diteliti.

B. Sumber Data

- 1) Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli atau narasumber yang terlibat langsung di SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya. Peneliti memilih menggunakan sumber data ini karena ingin memperoleh informasi dari narasumber utama yang memiliki pemahaman mendalam tentang topik penelitian yang diteliti.
- 2) Sumber data sekunder merupakan informasi yang diperoleh oleh peneliti melalui data atau informasi yang terkait dengan SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya. Informasi ini bisa diperoleh melalui wawancara dengan masyarakat setempat serta dari data lain yang dianggap relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Peneliti memilih menggunakan sumber data ini karena membutuhkan perspektif tambahan dan deskripsi realitas dari narasumber lain yang

memiliki pemahaman mendalam tentang SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya, objek penelitian yang sedang diteliti.

1.6.5 Teknik Pemilihan Informan

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Syamsuni (2019:172) menjelaskan bahwa teknik *purposive sampling* adalah metode penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. *Purposive sampling* digunakan untuk memilih informan yang memenuhi kriteria-kriteria khusus sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini memilih menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai dengan kebutuhan penelitian di SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya. Berdasarkan pertimbangan dan tujuan penelitian, informan yang dipilih harus memenuhi kriteria tertentu, seperti kepala sekolah SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya, karyawan yang terlibat dalam kegiatan kurikuler, dan guru-guru yang memiliki pengalaman mengajar minimal dua tahun. Teknik *purposive sampling* dipilih dengan harapan dapat memberikan pemahaman yang mendalam terhadap masalah yang diteliti dan menghasilkan data yang relevan.

1.6.6 Teknik Keabsahan Data

Penelitian ini menerapkan teknik penentuan keabsahan data dengan metode triangulasi. Triangulasi adalah pendekatan yang melibatkan penggunaan berbagai sumber, metode, atau perspektif peneliti untuk

memastikan konsistensi dan meningkatkan keandalan temuan penelitian. Menurut Sugiyono (2017), triangulasi dalam penelitian kualitatif merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber informasi sebagai alat verifikasi atau pembandingan terhadap data yang telah dikumpulkan.

Triangulasi metode melibatkan penggunaan lebih dari satu teknik pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Sementara itu, triangulasi peneliti melibatkan beberapa peneliti dalam menganalisis data untuk mengurangi subjektivitas dan meningkatkan objektivitas temuan. Dengan menerapkan metode triangulasi, penelitian ini memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi.

1.6.7 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti memilih dua teknik pengumpulan data yang akurat, yaitu observasi dan wawancara. Observasi digunakan untuk mengamati langsung situasi di lapangan tanpa campur tangan peneliti, sementara wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi langsung dari narasumber yang terlibat dalam konteks penelitian ini.

1) Observasi

Penelitian ini menggunakan teknik observasi dengan tujuan untuk memahami secara menyeluruh kegiatan *Employee relations* dalam meningkatkan kinerja karyawan di SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya. Peneliti akan mengamati secara detail berbagai aspek

SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya, dari yang terlihat dari luar hingga yang dapat diamati lebih mendalam. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang komprehensif tentang SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya dan memudahkan dalam membuat deskripsi yang mendetail tentang sekolah tersebut.

2) Wawancara Mendalam

Teknik pengumpulan data penelitian kualitatif membutuhkan data yang relevan, menggunakan teknik wawancara di mana narasumber tidak perlu bersikap formal atau menyembunyikan informasi. Dalam wawancara, informan di SMA Al-Muttaqin Tasikmalaya diberi kebebasan untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan pertanyaan peneliti mengenai kegiatan *Employee relations*, dalam meningkatkan kinerja sekolah.

3) Teknik Analisi Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang telah dikumpulkan dari objek penelitian, kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode ini berbeda secara signifikan dalam pengelolaan data dari metode analisis kuantitatif, yang umumnya melibatkan angka-angka, dengan fokus pada kalimat-kalimat yang jelas, skema, gambar, dan kata-kata untuk menjelaskan realitas.

Menurut Anggito dan Setiawan (2018; halaman 235), teknik analisis data merupakan prinsip yang harus diterapkan oleh peneliti. Teknik ini sangat krusial karena tanpa penggunaannya, data hanya akan berupa

informasi mentah yang tidak bermakna. Melalui teknik analisis data, peneliti dapat mengolah dan menyimpulkan hasil penelitian, yang pada akhirnya dapat menghasilkan pengetahuan baru yang merupakan kemajuan dari pengetahuan yang sudah ada sebelumnya.

Penelitian memerlukan tahapan-tahapan yang membantu peneliti tetap terorganisir dan memastikan keberlangsungan proses penelitian yang tepat. Tahapan-tahapan ini berfungsi sebagai sistematisasi proses penelitian yang memberikan panduan jelas bagi peneliti, termasuk dalam analisis data. Teknik analisis data kemudian diterapkan dengan langkah-langkah yang terstruktur.

4) Pemilihan Data

Pemeriksaan kelengkapan dan kejelasan data dilakukan untuk menyaring data yang akan digunakan dalam laporan penelitian. Proses ini bertujuan agar data yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian dan dianggap relevan untuk disertakan dalam hasil laporan. Penyaringan data juga membantu untuk memfokuskan pembahasan penelitian, karena data yang diperoleh mungkin tidak selalu sesuai dengan tujuan awal penelitian.

5) Klasifikasi Data

Data yang dikelompokkan dan dipilih sesuai dengan jenisnya dilakukan untuk membatasi ruang lingkup pembahasan dan menyusun laporan secara terstruktur berdasarkan klasifikasi tersebut. Pendekatan ini juga mendukung penulis dalam memberikan penjelasan yang lebih

mendalam dan jelas, terkait dengan hubungan karyawan di SMA Al-Muttaqin.

Data tersebut mencakup informasi identitas karyawan seperti nama dan posisi mereka, hasil dari wawancara yang mengungkapkan pandangan karyawan tentang lingkungan sekolah dan interaksi mereka dengan siswa serta sesama staf, serta tingkat kepuasan mereka terhadap kebijakan sekolah dan fasilitas yang tersedia. Selain itu, data juga mencakup informasi tentang kegiatan khusus yang melibatkan karyawan sekolah, serta masalah atau konflik yang mungkin timbul dan dapat mempengaruhi hubungan antara karyawan dan pimpinan sekolah, dengan mengorganisir data ini secara sistematis, sekolah dapat melakukan analisis mendalam untuk meningkatkan kondisi kerja dan memfasilitasi hubungan yang harmonis di antara seluruh anggota sekolah.

6) Merumuskan Hasil Penelitian

Semua data yang telah dikumpulkan kemudian disusun sesuai dengan jenisnya. Hasil penelitian ini menyajikan berbagai informasi yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk laporan yang mudah dipahami.

7) Menganalisa Hasil Penelitian

Pada tahap akhir penelitian di SMA Al-Muttaqin, data yang dikumpulkan dari lapangan dianalisis dan dibandingkan dengan teori-teori atau penelitian sejenis lainnya. Analisis ini bertujuan untuk

menguatkan temuan dari penelitian tersebut. Selanjutnya, dari hasil analisis ini, kesimpulan dan rekomendasi akan diambil. Tahap ini penting untuk menyajikan gambaran keseluruhan penelitian secara jelas dan mudah dipahami, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman dan pengembangan di lingkungan sekolah.

