

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Employee Relations atau hubungan karyawan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk membangun serta memelihara hubungan kerja yang positif antara organisasi dan karyawannya. *Employee Relations* merupakan aspek penting dalam manajemen *Public Relations* dalam membangun dan memelihara hubungan positif antara organisasi dan karyawannya.

Employee Relations mencakup berbagai kegiatan dan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi, keterlibatan, dan menangani konflik di tempat kerja. Tujuan utama dari *employee relations* adalah menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan terlibat dalam proses kerja.

Komunikasi internal yang efektif merupakan salah satu pilar utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis di sebuah organisasi, termasuk institusi pendidikan. Hubungan yang baik di sekolah antara seluruh elemen guru, staf administrasi, dan pimpinan berperan penting dalam mendukung keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan pendidikan.

Employee relations menjadi salah satu pendekatan strategis untuk memperkuat hubungan ini, dengan fokus pada pengelolaan hubungan antara manajemen dan karyawan guna menciptakan keterlibatan, loyalitas, dan motivasi kerja yang tinggi. Melalui *employee relations*, organisasi dapat mengatasi berbagai

hambatan komunikasi, meminimalisasi konflik, dan membangun *engagement* serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Employee relations merupakan aspek penting dalam menjaga keharmonisan hubungan antara institusi dan karyawan. *Employee relations* di Pribadi Bandung Bilingual School dipahami sebagai upaya strategis untuk membangun *engagement* antara karyawan dan organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Berbagai program telah dilaksanakan untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, Program-program ini dirancang untuk membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan institusi dan tumbuh baik secara profesional maupun pribadi. Tujuannya bukan hanya untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga untuk memperkuat kerja sama di antara karyawan, sehingga mereka dapat bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Pribadi Bandung Bilingual School merupakan salah satu institusi pendidikan yang berfokus pada penerapan pembelajaran bilingual dengan standar kualitas tinggi. Keberhasilan sekolah ini tidak hanya bergantung pada kualitas kurikulum yang diterapkan, tetapi juga pada hubungan kerja yang terjalin di antara para karyawan. Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan, hubungan yang harmonis dan kolaboratif di antara karyawan terlihat menjadi salah satu faktor penting yang mendukung kelancaran operasional sekolah.

Solidaritas antar karyawan terlihat dalam berbagai interaksi dan kegiatan sehari-hari. Karyawan terlihat saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan, baik dalam menjalankan tugas utama maupun ketika menghadapi kendala. Penulis mengamati bahwa komunikasi yang efektif dan sikap saling menghargai menjadi

kunci utama dalam terciptanya hubungan kerja yang baik. Karyawan sering berdiskusi untuk berbagi ide, mencari solusi bersama, hingga bekerja sama secara kompak untuk menyelesaikan tugas yang membutuhkan kolaborasi tim. Fenomena ini menunjukkan adanya keterbukaan, kepercayaan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi di antara mereka.

Ketika instansi dalam situasi yang membutuhkan koordinasi, karyawan menunjukkan kemampuan untuk bekerja sama secara efisien. Baik melalui diskusi formal maupun informal, mereka mampu mencapai kesepakatan yang mempercepat penyelesaian tugas. Solidaritas ini meluas hingga ke luar lingkungan kerja formal, seperti saling membantu dalam kegiatan sosial atau mendukung rekan kerja yang membutuhkan bantuan. Hal-hal ini mencerminkan budaya kerja yang tidak hanya profesional tetapi juga berempati.

Solidaritas juga terlihat ketika karyawan dengan sukarela menyumbangkan waktu mereka untuk mendukung berbagai program sekolah, seperti acara perpisahan siswa, lomba akademik, atau kegiatan bakti sosial. Partisipasi aktif ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kepedulian tinggi terhadap keberhasilan institusi dan kenyamanan bersama. Rasa tanggung jawab yang ditunjukkan karyawan menciptakan energi positif yang berdampak signifikan pada suasana kerja yang produktif dan harmonis.

Karyawan menunjukkan antusiasme dan dedikasi tinggi dalam bekerja sama dalam banyak kegiatan di sekolah. Setiap individu memberikan kontribusi sesuai dengan peran mereka, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien. Penulis mengamati bahwa adanya rasa saling percaya di antara mereka

menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kreativitas serta inovasi. Situasi seperti ini memperkuat solidaritas internal yang menjadi kunci keberhasilan Pribadi Bandung Bilingual School dalam menghadapi berbagai tantangan operasional.

Selain itu, dalam berbagai kegiatan, baik yang bersifat formal maupun informal, karyawan menunjukkan solidaritas yang kuat. Contohnya, ketika salah satu rekan menghadapi kesulitan, karyawan lain dengan sukarela memberikan bantuan, baik berupa tenaga maupun dukungan moral. Hal ini semakin mempererat ikatan emosional dan menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan rasa kebersamaan dan saling pengertian. Observasi ini menunjukkan bahwa rasa solidaritas di antara karyawan telah menjadi budaya positif yang mengakar di lingkungan sekolah.

Pendekatan *employee relations* menjadi salah satu cara yang relevan untuk memperkuat hubungan kerja yang harmonis tersebut. Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, *employee relations* bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang positif, produktif, dan berkelanjutan. Kegiatan *employee relations* dapat menjadi sarana untuk semakin mempererat hubungan antar karyawan, meningkatkan kepercayaan, dan membangun keterlibatan emosional mereka terhadap institusi.

Peneliti juga melihat bahwa kebersamaan ini sering menjadi motivasi utama bagi karyawan untuk memberikan performa terbaik. Mereka merasa bahwa lingkungan kerja yang mendukung membuat mereka lebih bersemangat untuk mencapai tujuan bersama. Menjaga dan mengembangkan hubungan yang sudah

baik ini menjadi penting agar solidaritas antar karyawan tetap relevan dan mampu menghadapi tantangan di masa depan.

Berdasarkan data pra-penelitian yang telah peneliti jabarkan, peneliti tertarik untuk meneliti implementasi kegiatan *employee relations* di Pribadi Bandung Bilingual School karena melihat pentingnya menjaga dan mengembangkan hubungan kerja yang harmonis sebagai modal utama keberhasilan institusi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana kegiatan *employee relations* sebagai upaya membangun *engagement* karyawan telah dijalankan oleh Pribadi Bandung Bilingual School.

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan mengenai kegiatan *Employee Relations* di Pribadi Bandung Bilingual School, pertanyaan penelitian yang akan menjadi fokus adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana *employee relations* program pendidikan dan pelatihan di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan?
- 2) Bagaimana *employee relations* program motivasi kerja berprestasi di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan?
- 3) Bagaimana *employee relations* program penghargaan di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan?
- 4) Bagaimana *employee relations* program acara khusus di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan?

- 5) Bagaimana *employee relations* program media komunikasi internal di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar peneliti mengetahui Implementasi Kegiatan *Employee Relations* sebagai upaya membangun *Engagement* Karyawan di Pribadi Bandung Bilingual School. Maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui *employee relations* program pendidikan dan pelatihan di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan
- 2) Untuk mengetahui *employee relations* program motivasi kerja berprestasi di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan
- 3) Untuk mengetahui *employee relations* program penghargaan di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan
- 4) Untuk mengetahui *employee relations* program acara khusus di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan
- 5) Untuk mengetahui *employee relations* program media komunikasi internal di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti yang akan meneliti mengenai kegiatan *employee relations* menggunakan konsep *employee relations* Rosady Ruslan dan dapat menjadi referensi bagi penelitian di bidang *public relations* khususnya komunikasi internal dan *employee relations* sebagai bagian penting dalam strategi komunikasi organisasi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada para praktisi *Public Relations* mengenai kegiatan *employee relations*, serta sebagai pemahaman dan gambaran bagi semua pihak bagaimana Pribadi Bandung Bilingual School mengimplementasikan kegiatan *employee relations*. Penelitian ini juga berpotensi menjadi landasan bagi peneliti berikutnya serta memberikan rekomendasi bagi Pribadi Bandung Bilingual School dalam merumuskan kebijakan yang efektif dan membangun hubungan kerja yang lebih baik di masa mendatang.

1.5. Landasan Pemikiran

1.5.1. Landasan Teoritis

1.5.1.1. *Employee Relations*

Menurut Ruslan (2012:275) *Employee Relations* merupakan publik yang terdiri dari para pekerja menjadi bagian utama dari unit usaha, perusahaan atau instansi itu sendiri. Pelaksanaan program *employee relations* yang tepat dalam suatu organisasi merupakan sarana teknis atau suatu kegiatan metode komunikasi yang

memiliki kekuatan mengelola sumber daya manusia dan lain sebagainya demi pencapaian tujuan organisasi.

Ruslan menjelaskan kegiatan *Employee Relations* dalam suatu organisasi dapat dilaksanakan dalam bentuk berbagai macam program, diantaranya:

1) Program Pendidikan dan Pelatihan

Perusahaan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan keterampilan dan kinerja karyawan, sekaligus meningkatkan kualitas serta kuantitas layanan yang diberikan, beserta berbagai aspek pendukung lainnya.

2) Program Motivasi Kerja Berprestasi

Pelatihan ini dikenal sebagai *Achievement Motivation Training* (AMT), yang bertujuan untuk menyelaraskan motivasi dengan harapan atau tujuan perusahaan dalam mencapai tingkat produktivitas yang optimal.

3) Program Penghargaan

Program penghargaan ini merupakan upaya perusahaan, organisasi, atau pimpinan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan, baik yang berprestasi maupun yang telah lama mengabdikan. Penghargaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.

4) Program Acara Khusus (*Special Event*)

Program khusus ini dirancang di luar aktivitas kerja sehari-hari, seperti dalam perayaan ulang tahun perusahaan, acara keagamaan, olahraga, perlombaan, hingga kegiatan rekreasi bersama yang melibatkan pimpinan dan seluruh karyawan.

Program-program ini bertujuan untuk membangun keakraban dan kebersamaan antara karyawan dan pimpinan.

5) Program Media Komunikasi Internal

Membangun media komunikasi internal melalui buletin, news release, majalah dinding, serta majalah perusahaan atau organisasi yang memuat pesan, informasi, dan berita terkait kegiatan karyawan, perusahaan, dan pimpinan.

1.5.2. Landasan Konseptual

1.5.2.1. Implementasi

Implementasi merupakan salah satu konsep penting dalam berbagai bidang, terutama saat membahas bagaimana suatu rencana, ide, atau kebijakan diwujudkan dalam tindakan nyata. Secara umum, implementasi mencakup serangkaian proses sistematis yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Purwanto dan Sulistiyastuti (2007:21), implementasi merupakan proses penerapan suatu ide, kebijakan, atau rencana menjadi tindakan nyata dengan langkah-langkah yang terstruktur dan terencana.

Peneliti menganalisis bahwa implementasi menekankan pentingnya pelaksanaan yang sesuai dengan rencana yang telah disusun. Tahapan implementasi melibatkan beberapa aspek penting, seperti kesiapan sumber daya manusia, ketersediaan sarana dan prasarana, dukungan anggaran, koordinasi antar pihak terkait, serta mekanisme evaluasi untuk memastikan pelaksanaan berjalan sesuai target.

1.5.2.2. *Employee Relations*

Employee Relations merupakan salah satu kajian kehumasan dalam komunikasi internal yang bertujuan membangun hubungan yang baik antara management dan karyawan melalui berbagai program dan kebijakan. Melibatkan komunikasi dua arah yang memungkinkan karyawan memberikan masukan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Menurut Cutlip dan Center (1982:290), *Employee Relations* merupakan Sekelompok individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan tugas-tugas yang jelas, baik dari segi fungsional, organisasi, maupun bidang teknis dan jenis pekerjaan yang mereka tangani.

Peneliti menganalisis bahwa *Employee Relations* menekankan pentingnya peran setiap individu dalam organisasi yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang terstruktur. Pembagian tugas yang jelas di bidang fungsional, organisasi, dan teknis, *Employee Relations* membantu menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan terkoordinasi. Melalui pengelolaan hubungan yang baik dengan karyawan, organisasi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, menciptakan rasa memiliki, serta memastikan bahwa tujuan bersama tercapai dengan efektif. Selain itu, *Employee Relations* berperan dalam meminimalkan konflik internal dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada stabilitas dan keberlanjutan organisasi.

1.5.2.3. *Engagement Karyawan*

Engagement Karyawan merupakan keadaan dimana karyawan merasa terikat secara emosional, termotivasi dan memiliki komitmen terhadap organisasi

serta pekerjaannya. *Engagement* karyawan menggambarkan bagaimana karyawan terinspirasi untuk memberikan yang terbaik, merasa dihargai dan secara aktif ikut dalam pencapaian tujuan bersama.

Menurut Robinson et al. (2004:9), *engagement* karyawan merupakan sikap positif yang ditandai oleh keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi. *Engagement* ini mencerminkan kepedulian dan loyalitas karyawan, mendorong mereka untuk memberikan upaya ekstra dalam mencapai tujuan organisasi serta berkomitmen terhadap keberhasilan jangka panjang. *Engagement* karyawan, dalam pandangan Robinson, lebih dari sekadar kepuasan kerja; ini melibatkan motivasi intrinsik yang mempengaruhi produktivitas dan dedikasi.

Peneliti menganalisis bahwa *engagement* karyawan tidak hanya berfokus pada aspek kepuasan atau kenyamanan dalam bekerja, tetapi lebih pada kedalaman hubungan emosional antara karyawan dan organisasi yang menciptakan motivasi internal mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih. *Engagement* yang kuat berarti karyawan tidak hanya bekerja untuk mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga merasa bertanggung jawab terhadap kesuksesan jangka panjang organisasi. *Engagement* Karyawan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

1.6. Langkah-langkah Penelitian

1.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian yang akan peneliti lakukan berlokasi di Jl. Khp Hasan Mustopa No.41, Neglasari, Kec. Cibeunying Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat 40124.

Lokasi ini dipilih sebagai pusat untuk pengumpulan data dan observasi mengenai Kegiatan *Employee Relations* yang dilakukan di Pribadi Bandung *Bilingual School*.

1.6.2. Paradigma dan Pendekatan

1.6.2.1. Paradigma Konstruktivistik

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivistik. Paradigma konstruktivistik cara pandang yang melihat bahwa pengetahuan dan pemahaman kita tentang dunia dibentuk melalui pengalaman dan interaksi sosial, apa yang dianggap sebagai kenyataan bisa berbeda bagi setiap orang karena dipengaruhi oleh cara mereka memaknai pengalaman hidup, budaya, dan lingkungan sekitar.

Menurut Pujileksono (2015:28) paradigma konstruktivistik merupakan paradigma penelitian melihat realitas sebagai sesuatu yang terbentuk dari berbagai latar belakang yang berbeda, membentuk sebuah konstruksi sosial. Realitas yang dikaji dalam penelitian ini dianggap sebagai hasil tindakan sosial yang dilakukan oleh aktor-aktor sosial.

Konstruktivistik menyatakan bahwa pemahaman seseorang terhadap dunia dibangun melalui pengalaman, interaksi sosial dan konteks. Setiap individu mengembangkan pemahamannya sendiri berdasarkan bagaimana ia menafsirkan informasi dan pengalaman yang ada di sekitarnya.

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivistik dikarenakan setiap karyawan di Pribadi Bandung Bilingual School dapat merasakan realitas yang sama mengenai kegiatan *Employee Relations*, tetapi dapat memiliki pemahaman atau pandangan yang berbeda mengenai pengalamannya tentang kegiatan *Employee*

Relations yang berarti setiap karyawan dapat merasakan kesamaan realitas, namun memiliki konstruksi dan pandangan yang berbeda.

1.6.2.2. Pendekatan Kualitatif

Pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini mampu mengungkapkan detail-detail yang lebih kaya mengenai perilaku atau persepsi yang sesuai dengan realitas yang terjadi dilapangan.

Auerbach dan Silverstain dalam Sugiyono (2017:3) menyatakan bahwa kualitatif merupakan penelitian yang menganalisis dan menginterpretasikan teks hasil interview untuk menemukan makna dari suatu realitas.

Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini dikarenakan pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami makna, perspektif, dan pengalaman subjek penelitian secara mendalam dan cenderung fleksibel sehingga memungkinkan peneliti menyesuaikan fokus penelitian seiring berjalannya proses pengumpulan data.

1.6.3. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dalam penelitian ini karena pendekatan ini memungkinkan untuk menggambarkan fenomena secara mendalam dan menyeluruh.

Pujileksono (2015:3) menjelaskan bahwa Metode penelitian merupakan serangkaian prosedur atau langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan penelitian untuk mencapai dan menjawab tujuan penelitian.

Pada tahap ini peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk membantu peneliti dalam memperoleh wawasan yang komprehensif mengenai topik yang akan diteliti. Metode ini memberikan fleksibilitas bagi peneliti dalam mengeksplorasi konteks, persepsi, serta pengalaman informan sehingga dapat menggali makna yang lebih dalam dari data yang diperoleh.

1.6.4. Jenis Data dan Sumber Data

1.6.4.1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini berupa data kualitatif, yang terdiri dari hasil analisis deskriptif kualitatif yang diperoleh melalui observasi dan wawancara dengan narasumber. Data tersebut meliputi:

- 1) *Employee Relations* program pendidikan dan pelatihan di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan
- 2) *Employee Relations* program motivasi kerja berprestasi di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan
- 3) *Employee Relations* program penghargaan di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan
- 4) *Employee Relations* program acara khusus di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan
- 5) *Employee Relations* program media komunikasi internal di Pribadi Bandung Bilingual School sebagai upaya membangun *engagement* karyawan

1.6.4.2. Sumber Data

Peneliti mengklasifikasikan sumber data dalam penelitian ini menjadi dua bagian, yaitu:

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama agar lebih spesifik dan sesuai dengan konteks penelitian. Menurut Sumber data primer yang utama dalam penelitian ini adalah pihak yang bertugas dalam mengelola kegiatan *Employee Relations* di Pribadi Bandung Bilingual School.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini mencakup berbagai informasi yang dikumpulkan melalui wawancara, survei, observasi langsung, serta dokumentasi kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh Pribadi Bandung Bilingual School. Data sekunder ini juga diperoleh dari sumber-sumber pendukung lainnya, seperti dokumen internal, artikel majalah, literatur terkait, situs web resmi, serta arsip yang relevan. Pengumpulan data dari sumber-sumber ini bertujuan untuk memperkaya dan memperkuat temuan penelitian serta memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam memahami praktik *employee relations* di sekolah tersebut.

1.6.5. Penentuan Informan dan Unit Penelitian

Peneliti menetapkan sejumlah pemberi informasi dalam penelitiannya dengan melihat segala aspek. Informan merupakan individu-individu yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, atau terlibat langsung dalam kegiatan *Employee Relations* di Pribadi Bandung Bilingual School. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu dengan mempertimbangkan kesesuaian terhadap kebutuhan penelitian. Adapun kriteria informan adalah sebagai berikut:

1. Informan merupakan pihak Pribadi Bandung Bilingual School yang bertanggung jawab dalam mengelola kegiatan *Employee Relations*.
2. Informan merupakan karyawan yang sudah berpengalaman di Humas Pribadi Bandung Bilingual School lebih dari enam bulan.
3. Informan merupakan individu yang dapat menjawab pertanyaan terkait kegiatan *Employee Relations* di Pribadi Bandung Bilingual School serta dapat dipertanggungjawabkan.

1.6.6. Teknik Pengumpulan Data

1.6.6.1. Observasi Partisipasi Pasif

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi agar hasil yang didapatkan lengkap dan rinci. Observasi dilakukan untuk memperoleh data di lokasi penelitian, dilakukan proses pengumpulan informasi secara langsung dengan mengamati, mencatat, dan menganalisis berbagai fenomena atau aktivitas yang terjadi di tempat tersebut. Langkah ini bertujuan untuk memahami situasi secara mendalam dan mendapatkan data yang relevan dengan penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:108) pada observasi partisipasi pasif peneliti hadir secara fisik di lokasi penelitian untuk mengamati berbagai aktivitas atau fenomena yang terjadi, namun tidak ikut serta atau terlibat dalam kegiatan yang sedang dilakukan oleh subjek penelitian. Peneliti hanya bertindak sebagai pengamat yang memfokuskan perhatian pada pengumpulan data tanpa memengaruhi situasi atau perilaku subjek. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga objektivitas

pengamatan dan memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi alami di lapangan.

1.6.6.2.Wawancara Mendalam

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menggali informasi secara rinci dan mendalam dari narasumber. Teknik ini dilakukan melalui interaksi langsung dengan metode tanya jawab antara peneliti dan narasumber.

Susan Stainback dalam Sugiyono (2017:114) mengemukakan bahwa peneliti dapat mengetahui hal-hal yang lebih mendalam melalui wawancara mengenai partisipan dalam menginterpretasikan situasi serta fenomena yang terjadi, yang tidak bisa ditemukan melalui observasi.

Wawancara memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang kaya dan detail, terutama terkait aspek-aspek yang tidak dapat diungkap melalui metode lain, seperti survei atau observasi. Metode ini memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk menyesuaikan pertanyaan berdasarkan respons narasumber, sehingga data yang dihasilkan lebih relevan. Wawancara mendalam menjadi alat utama untuk menggali informasi dari narasumber yang memiliki pengalaman langsung atau keterkaitan erat dengan fenomena yang dikaji.

Peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam pada proses pengumpulan kepada subjek penelitian sesuai dengan fokus penelitian yang dilakukan. Peneliti melakukan wawancara kepada para karyawan Pribadi Bandung Bilingual School yang terlibat dan berpartisipasi dalam kegiatan *employee relations*.

1.6.7. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Peneliti menggunakan teknik triangulasi dalam penelitian ini. Data diperoleh dari berbagai macam sumber dan menggunakan bermacam-macam teknik pengumpulan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

William Wiersma dalam Sugiyono (2017:189) mengemukakan bahwa ahwa triangulasi merupakan proses verifikasi data yang dilakukan dengan memanfaatkan berbagai sumber, metode, dan waktu untuk memastikan keakuratan dan keabsahan informasi.

Peneliti menerapkan teknik triangulasi dengan mengumpulkan berbagai jenis data dari beragam sumber. Data tersebut kemudian dikategorikan dan dibandingkan untuk memastikan konsistensi antara informasi yang diperoleh melalui wawancara dan observasi.

1.6.8. Teknik Analisis Data

Peneliti menganalisis data dengan cara mengumpulkan semua informasi yang peneliti dapatkan dari hasil observasi, wawancara, ataupun sumber referensi seperti jurnal dan buku yang membahas mengenai *Employee Relations*.

Menurut Miles & Huberman (1984) dalam Sugiyono (2017:132) menjelaskan bahwa proses analisis data dilakukan secara interaktif dan dilakukan secara terus menerus hingga data mencapai titik jenuh. Ada 3 tahapan dalam menganalisis data yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti menyaring, memilih, dan merangkum informasi yang penting, Membuang informasi yang tidak perlu, serta memusatkan perhatian pada hal-hal yang relevan untuk menemukan tema dan pola dengan suatu cara sehingga dapat menggambarkan kesimpulan akhir. Proses ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam mengarahkan pengumpulan data berikutnya dengan fokus yang lebih jelas. Reduksi data berlangsung secara berkelanjutan selama penelitian hingga laporan akhir. Selama proses pengumpulan data dilakukan, terdapat beberapa bagian selanjutnya dari reduksi data yaitu menyusun ringkasan, mengidentifikasi tema-tema, membentuk kelompok-kelompok, melakukan pemisahan, dan menulis catatan-catatan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Miles & Huberman mendefinisikan penyajian data sebagai kumpulan informasi yang terorganisir dengan baik, yang memungkinkan untuk mendeskripsikan kesimpulan dan melakukan pengambilan keputusan. Teks bersifat naratif paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif. Miles & Huberman menyarankan selain menggunakan teks naratif untuk display data, juga bisa berupa grafik, matrik, *network*, dan *chart* (Jejaring Kerja). Menyajikan data akan memudahkan dalam memahami apa yang terjadi, merencanakan hal selanjutnya berdasarkan apa yang dimengerti.

3. *Conclusion Drawing/Verifivation* (Pengarikan kesimpulan)

Kesimpulan yang ditemukan di awal hanya bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti pendukung lainnya untuk pengumpulan

data berikutnya. Tetapi jika kesimpulan yang dipaparkan sesuai dengan bukti-bukti pendukung yang valid dan konsisten ketika peneliti kembali ke lapangan, maka kesimpulan yang dipaparkan merupakan kesimpulan yang dapat dipercaya.

1.6.9. Rencana Jadwal Penelitian

NO	Daftar Kegiatan	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025	Jun 2025	Jul 2025	Agt 2025
1.	Tahap Pertama : Observasi dan Pengumpulan data								
	Pengumpulan data proposal								
	Penyusunan Proposal								
	Bimbingan Proposal								
	Revisi Proposal								
2.	Tahap Kedua : Usulan Penelitian								
	Sidang usulan penelitian								
	Revisi usulan penelitian								
3.	Tahap Ketiga : Penyusunan Skripsi								

	Pelaksanaan Penelitian								
	Analisis dan pengolahan data								
	Penulisan dan penyusunan laporan								
	Bimbingan skripsi								
	Revisi Skripsi								
4.	Tahap Keempat : Sidang Skripsi								
	Bimbingan akhir skripsi								
	Revisi Skripsi								
	Sidang Akhir Skripsi								

Tabel 1.1 Jadwal Rencana Penelitian