

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan terbaru kini timbul di masyarakat terkhusus di bagian ketenagakerjaan dua tahun terakhir ini mengalami perubahan pola yang sangat signifikan. Hal ini dikarenakan timbulnya pandemi covid-19 mendorong para karyawan untuk mengalami perubahan pola kerja yang cukup drastis. Perubahan pola kerja tersebut diantaranya adalah diberlakukannya WFH (*Work From Home*), adanya peningkatan beban kerja dan tanggung jawabnya, serta perubahan pola pasar dan tuntutan.

Perubahan pola kerja ini mengakibatkan tingginya kemungkinan para karyawan untuk mengalami stress kerja, burnout, hilangnya semangat kerja, dan juga penurunan kualitas kerja yang tentu akan mempengaruhi pada kinerja karyawan itu sendiri. Dampak yang lebih buruk dari perubahan pola kerja yang signifikan ini tentu adalah kerugian pada perusahaan.

Penurunan etos kerja yang berdampak buruk pada kinerja karyawan tentu harus segera diatasi dengan cara yang tepat dan cepat. Melihat dari keadaan yang sangat mendesak ini, tentu pihak HRD (*Human Resource Departement*) dalam perusahaan akan melakukan upaya-upaya dalam rangka mengatasi hal tersebut.

Etos kerja (*work ethic*) ini merupakan pandangan, konsep, atau kerangka berpikir yang memang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang berkenaan dengan kerja yang diwujudkan dalam bentuk perilaku yang khas. Etos kerja ini biasanya hadir dalam diri seseorang dipengaruhi oleh budaya, kebiasaan dan nilai yang didapatkan di dalam kehidupan yang pada akhirnya menjadi keyakinan di dalam diri.

Fungsi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh departemen yang bertanggung jawab terhadap persoalan SDM di perusahaan adalah adanya layanan konseling untuk karyawan. Permasalahan seputar dengan etos kerja karyawan ini mendorong pada upaya dilakukannya layanan konseling bagi karyawan, baik melalui pendekatan individu maupun kelompok. Layanan konseling karyawan sendiri merupakan bagian dari manajemen karir yang ada di perusahaan, maka dalam hal ini penyebutan kata layanan konseling karir dirasa cukup tepat.

Departemen sumber daya manusia yang ada di CV Amanda ini adalah departemen / divisi HR & GA (*Human Resource & General Affair*) yang tentunya berusaha melakukan upaya-upaya layanan konseling karir bagi karyawan dalam rangka meningkatkan etos kerja para karyawan yang terdampak dari perubahan pola kerja yang terjadi. Kejadian yang terjadi di lapangan ini menunjukkan bahwasanya permasalahan ini cenderung bersifat lebih dominan kelompok dibandingkan dengan individu. Maka dari itu pendekatan yang dilakukan dalam layanan konseling ini adalah pendekatan konseling kelompok.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada layanan konseling karir yang secara detail dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawan. Pada umumnya dominansi penelitian yang berkenaan dengan etos kerja karyawan ini akan berkaitan dengan manajemen perusahaan atau pengembangan dari sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan untuk layanan konseling karir ini banyak penelitian yang mengaitkannya dengan permasalahan karir siswa maupun mahasiswa. Keasingan dari perpaduan kedua topik ini menjadi salah satu alasan peneliti tertarik melakukan penelitian. Topik yang masih jarang diteliti ini menjadi menarik karena selain sesuai dengan core kejurusan peneliti, tentu ini juga menjadi sumber tambahan pengetahuan bagi yang membutuhkan.

B. Fokus Penelitian

Bentuk layanan konseling karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan HR & GA di CV Amanda ini merupakan fokus penelitian, oleh karena itu harus ada batasan dalam penelitian agar tidak keluar dari pembahasan. Berikut beberapa hal yang ingin diketahui :

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi penurunan etos kerja karyawan HR & GA di CV Amanda ?
2. Bagaimana bentuk layanan konseling karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan HR & GA di CV Amanda?
3. Bagaimana hasil layanan konseling karir yang dilakukan pada karyawan HR & GA di CV Amanda?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi penurunan etos kerja karyawan HR & GA di CV Amanda.
2. Untuk mengetahui bentuk layanan konseling karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan di HR & GA di CV Amanda.
3. Untuk mengetahui hasil dari layanan konseling karir yang dilakukan pada karyawan HR & GA di CV Amanda.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan Bimbingan dan Konseling terkait materi konseling industri. Selain itu agar dapat menjadi tambahan ilmu dan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya pada jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi di UIN Sunan Gunung Djati Bandung di waktu mendatang.

2. Secara Praktis

- a) Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah bisa menjadi salah satu bahan pengetahuan secara teori sekaligus bahan evaluasi bagi perusahaan yang diteliti.

b) Bagi peneliti diharapkan penelitian ini bisa menjadi proses magang dan pengetahuan tentang bagaimana menjadi praktisi HRD untuk kebutuhan di masa mendatang.

E. Landasan Pemikiran

1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk menghindari kesamaan dan plagiarisme, mempermudah dalam pengumpulan data, dan penggunaan metode analisis yang digunakan dalam penelitian dan pengolahan data yang dilakukan. Hasil penelitian yang pertama dan yang menjadi acuan penulis adalah penelitian Zadrian Ardi, dkk (2021). Penelitian Zadrian Ardi, dkk (2021) berjudul, “Kepuasan Kerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 dan Peran Konselor”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari adanya pandemi terhadap kinerja karyawan dan peran konselor dalam mengoptimalkan kesehatan mental. Metode penelitian ini adalah Kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian Zardian Ardi, dkk ini menunjukkan adanya stress kerja yang diakibatkan oleh pandemi covid-19 ini mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan jasa atau pelatihan untuk membantu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Hasil temuan ini menjadi penting dikarenakan konselor memberikan kemudahan bagi karyawan atau pekerja untuk berkonsultasi dengan menggunakan kecanggihan teknologi dan media sosial, sehingga memudahkan untuk berkomunikasi dan memberikan layanan. Pada akhirnya kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang dapat

mempengaruhi kemajuan perusahaan dan akan menentukan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini merupakan penelitian terbaru yang memang *relatable* dengan keadaan saat ini dan juga merupakan penelitian yang sangat searah dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Beberapa saran yang mungkin bisa dipertimbangkan untuk penelitian ini adalah kurangnya bentuk layanan dari konselor yang dijelaskan dengan detail dalam bentuk kegiatan. Sehingga dirasa hal ini menjadi salah satu pendorong untuk penulis melanjutkan bentuk layanan yang telah dijelaskan ke dalam bentuk kegiatan secara *riil*.

Sedangkan untuk penelitian lain, diantaranya : a) Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang disusun oleh Achmad Faisal A, dkk pada 2017, b) Konseling Karir dan Pekerjaan Layak yang Berkelanjutan : Hubungan dan Ketegangan yang disusun oleh Mary McMahan dan Mark Watson pada 2020, dan c) Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado oleh Ludifa Lupang pada 2013, d) Model Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Daya Saing Usaha oleh Adi Indrayanto, dkk pada 2017, dan e) Konseling Karir Pada Karyawan di PT Perkebun Nusantara V Pekanbaru oleh Reswi Dinny pada 2020 merupakan sumber pengetahuan tambahan dalam menunjang penelitian ini.

Oleh karena penelitian berkenaan dengan tema ini lebih banyak dilakukan oleh fakultas ekonomi dan jurusan yang *linier* dengan bidang perkantoran, maka penulis berusaha semaksimal mungkin untuk mengambil pengetahuan-

pengetahuan yang memang pada dasarnya merupakan keahlian dan kebutuhan bagi para konselor yang ingin menempuh karir di bidang industri, terkhusus bagi para mahasiswa jurusan Bimbingan Konseling Islam yang merasa tidak begitu dikenal di bidang industri perkantoran. Berdasarkan pencarian yang dilakukan penulis dalam upaya menambah referensi untuk melanjutkan penelitian, ditemukan fakta bahwa masih sangat jarang penelitian berkenaan tentang konseling yang dilakukan di perusahaan.

Oleh karena itu jurusan Bimbingan Konseling Islam sendiri yang bergelar S. Sos ini menjadi sebuah peluang yang cukup besar untuk dapat memasuki dunia industri dengan mudah. Sehingga penulis merasa bahwa berbagai pengetahuan dan penelitian berkenaan dengan konseling karir dan konseling industri menjadi sangat penting terkhusus bagi yang berminat di bidang ini. Selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu dan pengetahuan bagi yang membutuhkan.

2. Landasan Teoritis

Menurut Tolbert yang dikutip Prayitno (2004:101) konseling merupakan hubungan pribadi yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang yang mana melalui hubungan tersebut, konselor menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk menyediakan situasi belajar, membantu klien memahami diri sendiri pada saat ini dan/atau keadaannya dimasa depan melalui apa yang dia lakukan saat ini dengan menggunakan potensi yang dimilikinya, dalam rangka mencapai kesejahteraannya.

Menurut Gibson, dkk (1995:305) karir merupakan serangkaian sikap dan perilaku yang erat kaitannya dengan pengalaman dan aktivitas kerja dalam rentang waktu kehidupan seseorang dan serangkaian aktivitas kerja yang terjadi secara *continue*.

Menurut Marsudi yang dikutip oleh Defriyanto dan Neti (2016:209), bimbingan konseling karir merupakan suatu perangkat yang mana lebih tepatnya berupa program yang sistematis, teknik, proses, dan layanan yang dilakukan dalam upaya membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengalaman diri sendiri dan pengenalan terhadap kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, waktu luang, dan mengembangkan keterampilan mengambil keputusan sehingga individu yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.

Pada umumnya layanan konseling akan dilakukan oleh seorang konselor terhadap kliennya. Akan tetapi dalam beberapa kasus, penggunaan profesi konselor sendiri dianggap kurang efektif jika dilakukan dalam penyelesaian problem-problem yang dianggap kecil. Oleh karena itu, pada beberapa perusahaan layanan konseling ini biasanya dilakukan oleh pimpinannya sendiri. Misalnya oleh kepala divisi, kepala cabang, supervisor, manager, jajaran direksi, dst. Hal tersebut tergantung kepada bentuk dan tingkatan masalah yang dihadapi. Tenaga ahli konselor profesional biasanya dipanggil/dibutuhkan khusus untuk masalah-masalah tertentu yang biasanya dalam skala yang cukup besar dan tidak bisa ditangani oleh pihak perusahaan sendiri.

Menurut Wijayanti (2012:113) dalam Achmad Faisal, dkk (2017:30) ada beberapa unsur etos kerja yang mana diantaranya adalah nilai-nilai psikologis seseorang, pandangan yang sudah mendarah daging, serta sikap dan harapan seseorang, semuanya itu dapat menunjukkan etos kerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Etos kerja ini merupakan hal yang sangat krusial yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kualitas dari hasil produk atau kerja seseorang tentunya didasarkan pada bagaimana kinerja seseorang tersebut.

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Pada hakikatnya karyawan ini merupakan sumber daya manusia yang sangat penting karena tanpa adanya mereka maka suatu usaha akan sulit berjalan. Keseimbangan antara sumber daya alam dan sumber daya manusia sebagai tenaga kerjanya merupakan perpaduan yang tidak dapat dipisahkan. Sebagaimana yang dianjurkan oleh Islam bahwasanya kita semua sebagai hamba dianjurkan untuk bekerja sebagai salah satu amalan beribadah kepada Allah SWT.

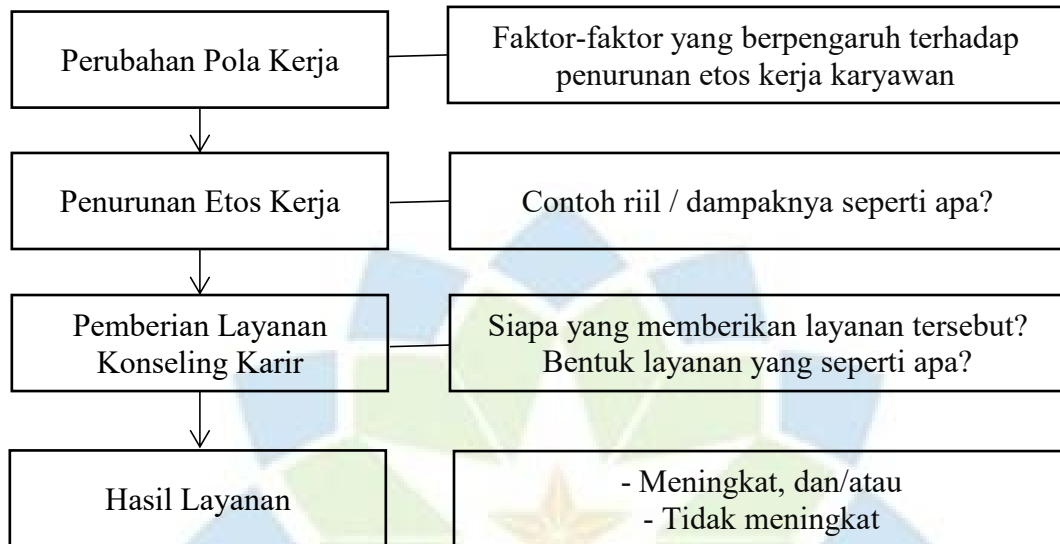
Perkembangan terbaru yang timbul di masyarakat terkhusus di bagian ketenagakerjaan dua tahun terakhir ini mengalami perubahan pola yang sangat signifikan. Hal ini dikarenakan timbulnya pandemi covid-19 mendorong para karyawan untuk mengalami perubahan pola kerja yang cukup drastis. Perubahan pola kerja tersebut diantaranya adalah diberlakukannya WFH (*Work From Home*),

adanya peningkatan beban kerja dan tanggung jawabnya, serta perubahan pola pasar dan tuntutanannya.

Perubahan pola kerja ini mengakibatkan tingginya kemungkinan para karyawan untuk mengalami stress kerja, burnout, hilangnya semangat kerja, dan juga penurunan kualitas kerja yang tentu akan mempengaruhi pada kinerja karyawan itu sendiri. Dampak yang lebih buruk dari perubahan pola kerja yang signifikan ini tentu adalah kerugian pada perusahaan.



3. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Unit HR & GA CV Amanda Jl. Manjahlega No. 29 Rancabolang Kota Bandung. Unit HR & GA ini merupakan unit yang bertempat di head office Amanda dan merupakan unit yang mengelola tentang *Human Resource & General Affair*. Alasan peneliti memilih tempat ini dikarenakan adanya persoalan tema yang sama dengan yang ingin diteliti yakni penurunan etos kerja yang terjadi. Oleh karena adanya kasus pandemi, maka banyak perusahaan yang gulung tikar dan ada pula yang membatasi diri dengan orang luar, maka alasan lain peneliti memilih lokasi

penelitian ini dikarenakan ada kemudahan dalam penerimaan izin penelitian, jarak yang mudah dijangkau, dan dirasa cukup strategis serta relevan untuk mengetahui bentuk layanan konseling karir yang dilakukan di perusahaan yang tergolong besar.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, sebagaimana disebutkan oleh Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Moleong (2006) bahwasanya metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif seperti kata-kata tertulis dari orang-orang dan data-data dari perilaku yang dapat diamati. Menurut Kirk dan Miller yang dikutip oleh Moeleong (2006) mengatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan tradisi dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara mendasar bergantung pada pengamatan manusia baik dalam ruang lingkupnya maupun dalam istilahnya.

Sedangkan menurut Sugiyono yang dikutip Ikhsan Gunawan (2010:64) dikatakan bahwasanya metode kualitatif ini merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang mana digunakan untuk penelitian terhadap objek yang bersifat alamia. Artinya peneliti berperan sebagai instrumen kunci dan pengambilan sampel sumber data pada penelitiannya dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik triangulasi (gabungan), analisis data nya bersifat induktif/kualitatif, dan terkait hasilnya lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Pada dasarnya dengan sangat jelas dapat digambarkan bahwasanya penelitian kualitatif selalu mengutamakan latar alamiah yang bertujuan agar hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan suatu fenomena. Metode yang biasanya digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dikarenakan permasalahan yang diteliti cenderung kompleks dan dinamis sehingga data yang didapatkan dari narasumber lebih natural dan alamiah karena dilaksanakan melalui wawancara langsung. Studi kasus yang ada di lapangan ini mendorong peneliti untuk terjun secara langsung menyaksikan persoalan yang menjadi objek dari penelitian. Sehingga pemaparan data yang bersifat deskriptif dirasa sangat tepat untuk penelitian yang membutuhkan banyak pengamatan ini.

3. Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang mana sesuai dengan fokus penelitian yang diajukan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian, diantaranya :

- 1) Data untuk mengetahui mengenai beberapa faktor penyebab menurunnya etos kerja karyawan
- 2) Data untuk mengetahui bentuk layanan konseling karir dalam menangani penurunan etos kerja pada karyawan

3) Data untuk mengetahui mengenai hasil dari konseling karir yang dilakukan dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan.

b) Sumber Data

Menurut Lofland yang dijelaskan oleh Moleong (2006) mengenai sumber data utama dalam penelitian dengan metode kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, sedangkan selebihnya seperti dokumen dan lain-lain hanya merupakan sumber data tambahan saja. Dalam penjelasan ini dimaksudkan bahwa kata-kata dan tindakan yang dimaksud adalah ungkapan-ungkapan lisan dan perbuatan yang diamati dan diperhatikan pada saat observasi ataupun wawancara merupakan sumber data utama (primer). Sedangkan untuk sumber data tambahan bisa berbentuk sumber tertulis seperti dokumen, daftar absensi, dan dokumentasi seperti foto, poster, dsb.

1) Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung berdasarkan wawancara dengan informan dan pengamatan terhadap kejadian di lapangan. Pada penelitian ini peneliti akan melakukan wawancara dengan informan untuk menggali informasi mengenai tugasnya sebagai pimpinan di divisi *Human Resource & General Affair*.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah Manager HR & GA dari CV Amanda. Sedangkan untuk sumber data

pendukung dalam penelitian ini adalah supervisor dari divisi HR & GA CV Amanda.

2) Data sekunder

Data sekunder berupa data tambahan yang mana berisi informasi pelengkap data primer. Data sekunder yang dimaksud ialah berupa dokumen dan/atau arsip yang didapatkan dari berbagai sumber, foto pendukung, serta data-data yang terkait dalam penelitian.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen yang berkaitan dengan kebijakan adanya perubahan pola kerja. Arsip-arsip satuan layanan konseling yang telah dilaksanakan, dan dokumentasi kegiatan layanan yang diselenggarakan dalam bentuk foto.

4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam Ikhsan Gunawan (2010:68) teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian kualitatif adalah teknik observasi *participant*, wawancara mendalam, studi dokumentasi, dan triangulasi atau gabungan dari ketiganya.

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik *observasi participant* dan wawancara. Sedangkan untuk dokumentasi hanya bersifat data tambahan dalam bentuk foto untuk melengkapi data utama tentang kegiatan yang dibutuhkan.

a. Observasi

Observasi merupakan cara yang dilakukan untuk melakukan pengamatan terhadap suatu kegiatan atau hal yang bertujuan guna mendapatkan data dan hasil yang dibutuhkan. Observasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah *observasi participant* yang artinya peneliti ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekaligus melakukan pengamatan atas apa yang terjadi di lapangan. Alasan utama peneliti memilih observasi *participant* ini adalah dikarenakan data yang diperoleh dengan menggunakan metode ini lebih tajam dan sampai pada tahap mengetahui makna dari setiap perilaku. Adapun jenis partisipasi yang dilakukan dilapangan adalah partisipasi moderat yang artinya dalam proses observasi ini terdapat kesinambungan yakni peneliti menjadi orang dalam dengan peneliti menjadi orang luar. Proses pengumpulan data dari observasi partisipatif moderat ini dilakukan dengan peneliti ikut serta dalam beberapa kegiatan, akan tetapi tidak semuanya. Hal ini didasarkan karena dalam pelaksanaannya tidak semua kegiatan dapat diikuti oleh peneliti. Oleh karena itu observasi partisipasi moderat merupakan observasi yang dirasa cukup tepat. Objek dalam observasi terdiri dari tiga komponen yakni :

a) *Place*, tempat dimana interaksi berlangsung

b) *Man*, pelaku atau orang-orang dalam peran tertentu yang akan diteliti yakni seluruh bagian dari unit *Human Resource & General Affair* CV Amanda.

c) *Activity*, kegiatan yang dilakukan yakni yang berkenaan dengan topik yang diangkat oleh peneliti.

b. Wawancara

Wawancara atau interview disebut sebagai salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif deskriptif. Wawancara biasanya dilakukan *face to face* dengan narasumber, akan tetapi di era modern ini interview atau wawancara bisa dilakukan secara daring yakni melalui media teknologi informasi seperti aplikasi Zoom, Google Meet, Skype, Line, dll. Pada penelitian ini wawancara akan dilakukan kepada manager dari divisi HR & GA CV Amanda. Adapun misalnya terdapat beberapa hal yang ternyata tidak sesuai dengan yang direncanakan maka wawancara akan dialih tangankan kepada supervisornya, yakni supervisor dari divisi HR & GA yang ada di CV Amanda tersebut.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur sebagaimana yang disebutkan oleh Sugiyono dalam Iksan Gunawan (2010:68) bahwa wawancara semiterstruktur adalah wawancara yang dilakukan secara lebih bebas dan terbuka yang mana subjeknya tahu bahwa mereka

sedang diwawancarai dan mengetahui apa maksud dari wawancara tersebut. Wawancara ini dilakukan sampai peneliti merasa cukup dan tidak menemukan informasi baru lagi atau disebut juga data sudah jenuh.

5. Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2007:246), analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus hingga tuntas, sampai datanya jenuh. Teknik analisis data pada penelitian kualitatif deskriptif ini peneliti menggunakan tiga prosedur perolehan data:

a. Reduksi Data

Langkah pertama dalam analisis data yaitu reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya bila diperlukan (Sugiyono,2007:247).

Secara teknis pada kegiatan reduksi data yang akan dilakukan peneliti dalam penelitian ini meliputi pengumpulan hasil wawancara untuk direkap, kemudian hasil pengamatan dan dokumen yang berhubungan dengan proses yang berkaitan dengan topik.