

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Data yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia, Kristen adalah agama terbesar kedua di Indonesia, umatnya hanya menjadi minoritas di Indonesia. Sekitar 10% dari populasi Indonesia terdaftar sebagai umat Kristen, sebuah persentase secara absolut mencakup kira-kira 23,5 juta orang. Mayoritas umat Kristen Indonesia adalah umat Protestan. Dari 23,5 juta total penduduk Indonesia beragama Kristen, sekitar 16,5 juta orang mengikuti ajaran-ajaran Protestan, sementara 7 juta orang lainnya mengikuti ajaran-ajaran Katolik. Seorang imam di agama Katolik disebut dengan pastor atau dengan panggilan romo di daerah Jawa.

Mulia (2018) menjelaskan bahwa romo atau pastor merupakan seorang laki-laki tulen dan memimpin gereja. Menjadi seorang pastor Katolik harus melewati perjalanan pendidikan yang cukup panjang di seminari. Ponomban (2005) menjelaskan bahwa kata seminari berasal dari kata Latin 'semen' yang berarti 'benih atau bibit'. Seminari juga berasal dari kata Latin 'seminarium' yang berarti 'tempat pembibitan, tempat persemaian benih-benih'. Seminari dapat diartikan sebagai sebuah tempat gabungan antara sekolah dan asrama yang dimana benih-benih panggilan imam orang-orang muda disemaikan secara khusus dengan waktu tertentu dan dengan tata cara hidup serta pembelajaran yang khas. Pembina seminari berasal dari pastor, suster maupun tenaga awam pengajar.

Bagi umat beragama Katolik, menjadi seorang pastor merupakan jalan panggilan yang mulia. Bahkan sebagian besar umat Katolik memiliki pandangan bahwa menjadi pastor atau biarawan-biarawati merupakan satu- satunya jalan terbaik dalam menuju kesempurnaan hidup (Djakarya dalam Ayu dan Satiadarma, 2005). Pandangan ini muncul, karena sosok pemuka agama seperti pastor merupakan panutan umat dalam menjalankan kehidupan khususnya dalam hal kerohanian, seperti mengajarkan bagaimana manusia hidup dengan baik sesuai ajaran agama. Oleh karena itu tidak jarang pula, umat berpendapat bahwa seorang pastor hidup suci karena berjanji untuk hidup selibat atau tidak menikah seumur hidup.

Imam diosesan adalah para Imam yang tergabung dalam suatu wilayah geografis yang disebut Keuskupan. Imam diosesan berada dibawah pimpinan Uskup setempat, ditahbiskan untuk melayani umat dalam wilayah Keuskupan. Bekerjasama dengan uskup, melayani kebutuhan rohani danewartakan Injil diwilayah tersebut. Sedangkan seorang imam religius adalah anggota dari suatu ordo atau lembaga religius. Suatu ordo atau lembaga religius adalah suatu serikat yang dibentuk Gereja guna mempromosikan suatu gaya hidup atau suatu spiritualitas tertentu, atau untuk melaksanakan suatu karya tertentu. Imam religius dapat berkarya dimanapun sesuai yang ditetapkan oleh pimpinan biara baginya. Para imam religius tidak terikat oleh wilayah tertentu.

Perbedaan mendasar diantara imam diosesan dan imam religius terletak pada semangat dan cara hidup dalam melayani umat atau yang disebut dengan spiritualitas. Imam diosesan dibebaskan secara pribadi dalam memilih spiritual

yang menjadi dasar hidupnya. Sedangkan imam religius tidak dapat memilih spiritualitasnya sejak awal seseorang tersebut menjadi Frater di seminari tinggi. Imam religius akan mengikuti cara hidup (spiritualitas) pendiri ordo dan masing-masing ordo memiliki spiritualitas yang berbeda-beda.

Pandangan yang “berlebihan” tersebut mengakibatkan seorang selibater (pastor) dituntut untuk menampilkan kepribadian yang sempurna (Paige, 2001 dalam Ayu dan Satiadarma, 2005). Seperti halnya manusia biasa, seorang pastor juga memiliki sisi manusiawi yang dimiliki. Sisi manusiawi ini terlihat dari perjuangan seorang pastor dalam mempertahankan hidup panggilannya dan identitas yang disandang di tengah tantangan dunia yang dihadapi.

Bukan suatu langkah yang mudah untuk memperjuangkan identitas yang melekat pada pribadi seorang pastor. Erik Erikson dalam *Life-Span Development* (edisi kelima, 2002) menjelaskan, bahwa perkembangan sosial manusia dalam mencari identitas diri akan melalui tahap atau masa krisis. Tahap krisis itu akan ditandai dengan adanya konflik yang harus dihadapi oleh individu. Setiap konflik yang dapat dilalui dalam satu tahap akan membantu individu dalam menghadapi konflik di tahap berikutnya. Jika ada konflik yang tidak terselesaikan, ada kemungkinan pada tahap berikutnya akan muncul kembali. Hal ini juga yang dialami seorang pastor dalam memperjuangkan identitas diri. Seorang Pastor akan menjumpai masa krisis dalam perkembangan hidupnya.

Beberapa literatur mengatakan bahwa krisis yang dialami seorang pastor atau kaum selibater (biarawan-biarawati) terjadi karena adanya krisis iman. Pastor B. Sumaryo SCJ dalam artikelnya yang berjudul *Gugatan Panggilan* (1998)

mengatakan bahwa biarawan-biarawati serta pastor yang mengalami krisis iman tidak menyadari bahwa kaul dan tabbisian suci merupakan ikatan untuk seumur hidup yang menjadi sumber kesucian dan keselamatan serta kebahagiaan hidup. Kisah-kisah yang muncul berdasarkan pengalaman bagaimana kaum selibater mempertahankan identitasnya, seperti pergulatannya dalam memaknai kaul yang diucapkan. Salah satunya krisis iman dapat terjadi karena hanya mengejar karier, pengetahuan tanpa diimbangi dengan doa dan meditasi atau hening.

Kaul atau sumpah merupakan janji yang sama saat seseorang menikah. Maka kaul akan diperbarui setiap tahun bagi Frater yang memenuhi kriteria-kriteria tertentu. Kaul dalam OMI dibagi menjadi dua yaitu kaul tahunan dan kaul kekal. Kaul tahunan pertama ditandai pada akhir masa novisiat, sebagai ungkapan penyerahan diri kepada Tuhan. Kaul ini bersifat sementara dan diperbaharui pada setiap akhir tahun kuliah. Peristiwa pembaharuan kaul akan didahului dengan retreat tahunan selama tujuh hari penuh. Sebelum memperbaharui kaul tahunannya, setiap oblat muda akan mengajukan surat lamaran kepada provinsial. Tanggapan atas lamaran pembaharuan kaul diberikan oleh provinsial setelah dibicarakan dalam rapat dewan provinsial, berdasarkan laporan evaluasi yang diberikan oleh Staff Seminari Tinggi OMI (Oblat Maria Imakulata, 2012).

Sedangkan kaul kekal akan diterima satu kali dengan proses yang cukup rumit. Masa persiapan panjang untuk kaul Kekal meliputi seluruh hidup Frater sejak akhir masa novisiat dan seterusnya. Kaul-kaul dihidupi dan diperdalam melalui doa pribadi, latihan dan bimbingan rohani serta evaluasi dari komunitas. Dengan mengucapkan prasetya seumur hidup setiap Oblat muda diharapkan menjadi

”seorang religius yang dewasa dan mampu membawa misi Oblat” (Oblat Maria Imakulata, 2012).

Kaul<sup>1</sup> diterima oleh seseorang yang masuk dalam pendidikan seminari. Seseorang menerima kaul biasanya pada saat sudah masuk dalam lingkup seminari tinggi. Seminari dibagi menjadi dua yaitu seminari menengah dan seminari tinggi. Seminari menengah merupakan pendidikan calon imam yang menerima lulusan SMP atau SMA. Seminari menengah biasanya ditempuh selama empat tahun masa pendidikan setara SMA bagi siswa yang lulusan SMP dan satu tahun bagi siswa lulusan SMA. Siswa yang belajar di seminari menengah disebut dengan Frater. Seminari tinggi merupakan jenjang yang lebih tinggi dari seminari menengah, disini sebutan untuk orang yang belajar di seminari tinggi adalah Frater. Seminari tinggi mengajarkan para Fraternya untuk lebih serius lagi dalam menjalani kehidupan untuk menjadi seorang pastor. Frater mulai belajar mengenai kebiasaan yang ada dalam suatu religius atau diosesan. Idealisnya para Frater melalui pendidikan di seminari dan setelah melalui tahapan-tahapan akan menjadi seorang pastor, namun yang sering terjadi para Frater mengundurkan diri ditengah-tengah pendidikan dengan berbagai alasan.

Oblat Maria Imakulata (OMI) merupakan salah satu ordo imam religius. Seminari Tinggi Oblat Maria Imakulata merupakan seminari tinggi yang dimiliki oleh imam religius Oblat Maria Imakulata. Seminari Tinggi Oblat Maria Imakulata Yogyakarta adalah lembaga pendidikan calon imam berasrama. Lembaga ini menerima lulusan SMA, sarjana dan atau yang sudah bekerja. Semua mahasiswa

---

<sup>1</sup> Kaul adalah janji yang diucapkan oleh seorang anggota religius. Kaul yang diikrarkan meliputi kaul kemiskinan, kemurnian, dan ketaatan.

harus tinggal di asrama. Seminari Tinggi Oblat Maria Imakulata (OMI) Yogyakarta didirikan untuk memenuhi kebutuhan imam di Indonesia, para Frater berasal dari Sabang sampai Merauke. Seminari Tinggi adalah jenjang pembinaan terakhir dari calon imam. Pendidikan seminari tinggi kurang lebih selama delapan tahun. Seminari OMI memiliki masalah yang sama seperti seminari kebanyakan yaitu para Frater yang keluar ditengah-tengah pendidikan. Peneliti tidak memakai sudut pandang dari para Frater yang mengundurkan diri namun peneliti mengambil sudut pandang dari seminari sendiri. Peneliti memilih Seminari Tinggi OMI karena seminari ini memiliki program pengenalan budaya organisasi yang disebut dengan pranovis dan novisiat. Seminari Tinggi OMI Yogyakarta mempunyai tahun novisiat yang tidak dipunyai oleh semua seminari-seminari lain yang ada di Yogyakarta.

Menurut Buku Konstitusi Oblat Maria Imakulata, tahun novisiat merupakan masa kandidat dibimbing ke dalam hidup religius sebagai Oblat, diarahkan menuju pembuktian diri secara umum di dalam Lembaga Hidup Bakti. Provinsi menerima pada kandidat masuk ke novisiat. Di bawah bimbingan Magister Novis, para novis berusaha memahami makna hidup yang dikuduskan. Dengan demikian dapat melihat dengan lebih jelas panggilan Tuhan dan, dalam doa, mempersiapkan diri untuk menjawab panggilan itu.

Kesuksesan organisasi sangat dipengaruhi oleh kapabilitas dan kompetensi masing-masing individual dan kerjasama antar anggota tim dalam organisasi. Dalam menjalin kerjasama untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya komunikasi. Pace & Faules (2002) menjelaskan bahwa komunikasi dalam organisasi merupakan hal yang penting karena Komunikasi organisasi dapat

didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lain dan berfungsi dalam satu lingkungan.

West & Turner (2008) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah identitas yang dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi tidak mengacu pada hal-hal seperti suku, etnis atau latar belakang seseorang namun budaya organisasi adalah cara hidup dari organisasi. Budaya organisasi bukan sekadar sebuah potongan puzzle melainkan puzzle itu sendiri.

Banyak kesuksesan yang bisa diraih oleh suatu organisasi karena didukung oleh suatu budaya organisasi yang khas dan kuat tertanam dalam kegiatan operasionalnya. Demikian sebaliknya, cukup banyak kegagalan organisasi mempertahankan kelangsungan organisasinya karena disebabkan kurang memperhatikan budaya yang harus dikembangkan. Rosadi (1998) Budaya organisasi dapat dibedakan menjadi dua yakni *visible artifact* dan *artifact*. *Visible artifact* (yang terlihat) adalah lapisan yang umumnya mudah dilihat dan sering dianggap mewakili organisasi secara menyeluruh. *Visible artifact* terdiri atas cara orang berperilaku, berbicara, dan berdandan. Di dalamnya pula simbol – simbol yang dipakai, kegiatan protokoler (seremonial), slogan, motto, cerita – cerita yang sering dibicarakan oleh para anggota. Hal ini sering disebut sebagai identitas. Sementara itu, yang dimaksud dengan *artifact* (tidak terlihat) adalah nilai – nilai pokok, filosofi, asumsi, kepercayaan, dan proses berpikir dalam organisasi.

Sebagai organisasi keagamaan, Seminari Tinggi OMI Yogyakarta sangat memegang teguh nilai-nilai spiritual yang ada pada ajaran Katolik dengan cara hidup St. Eugenius de Mazenod yang kemudian menjadi landasan dalam menciptakan budaya organisasi. St. Eugenius de Mazenod merupakan pendiri dari OMI. Sebagai organisasi dogmatis, para mahasiswa Seminari Tinggi OMI Yogyakarta atau yang biasa disebut Frater mau tidak mau harus menerima nilai-nilai budaya organisasi yang ada.

Widiatmoko (2019) mengatakan bahwa Seminari Tinggi OMI Yogyakarta mempunyai perbedaan dengan seminari lain yang ada di Yogyakarta. Selain Frater yang berasal dari luar kota Yogyakarta seperti Palembang, Medan, Jakarta, Semarang, Flores, Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, dan lainnya. Konstitusi Oblat Maria Imakulata juga menjelaskan bahwa ada berbagai tahapan agar seseorang dapat diterima sebagai bagian dari organisasi. Tahun novisiat menjadi tahun untuk menanamkan nilai-nilai dasar dan cara hidup komunitas OMI. Kepada para kandidat yang menunjukkan tanda-tanda panggilan, sebelum memasuki novisiat, akan diberikan persiapan yang layak, atau di dalam komunitas atau melalui kontak-kontak teratur dengan para Oblat. Tujuan pengalaman ini ialah membantu para Frater untuk memperoleh kematangan manusiawi dan Kristiani yang mutlak perlu agar novisiat menghasilkan buah, dan untuk membuktikan kesesuaian bagi hidup sebagai Oblat. Pengenalan diri menjadi fokus utama. Para Novis Postulan akan dibantu untuk masuk dalam tradisi OMI dan Gereja, doa, refleksi dan praktek hidup berkomunitas. Para Frater juga diutus untuk



kembali ke "dunia" lewat masa probasi. Buahnya adalah kemantapan untuk memilih hidup religius.

Peneliti menemukan penelitian yang dilakukan oleh Farihanto (2013) yang berjudul *Dinamika Komunikasi Organisasi Dalam Penguatan Budaya Organisasi Keagamaan (Studi Kasus Budaya Organisasi di Pendidikan Ulama Tarjih Muhammadiyah dan Seminari Tinggi Santo Paulus Yogyakarta)*. Hasil penelitian tersebut menggambarkan dinamika komunikasi organisasi PUTM dan Seminari Tinggi Santo Paulus dalam penguatan budaya organisasi. Penelitian tersebut juga menyandingkan PUTM dengan Seminari Tinggi Santo Paulus yang semua mahasiswanya adalah laki-laki. Oleh karena itu peneliti tidak melakukan perbandingan antara seminari dengan pendidikan ulama. Namun pembaharuan penelitian ini terletak pada karakteristik seminari yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Karakteristik disini maksudnya adalah karakter dari seminari yang berbeda, penelitian yang diteliti oleh Ferihanto adalah Seminari Tinggi St. Paulus yang dimiliki oleh imam religus. Spritualitas yang berbeda membuat alur penelitian ini berbeda juga, maka dari itu spiritualitas dalam penelitian ini perlu dimasukkan untuk melihat perbedaan penelitian.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian sebagai berikut: bagaimana proses mengomunikasikan nilai-nilai organisasi Seminari Tinggi Oblat Maria Imakulata kepada para Frater.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk melihat bagaimana proses mengomunikasikan nilai-nilai organisasi Seminari Tinggi Oblat Maria Imakulata kepada para Frater.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian komunikasi khususnya studi tentang proses mengomunikasikan nilai-nilai organisasi kepada anggota organisasi.

#### **2. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan tentang nilai-nilai spiritualitas yang ditanamkan melalui proses komunikasi organisasi Seminari Tinggi OMI Yogyakarta kepada para Frater. Dapat menjadi bahan masukan untuk organisasi dan menganggap bahwa tradisi dan budaya organisasi merupakan hal penting dan bersifat positif sehingga dapat meningkatkan identitas organisasi.

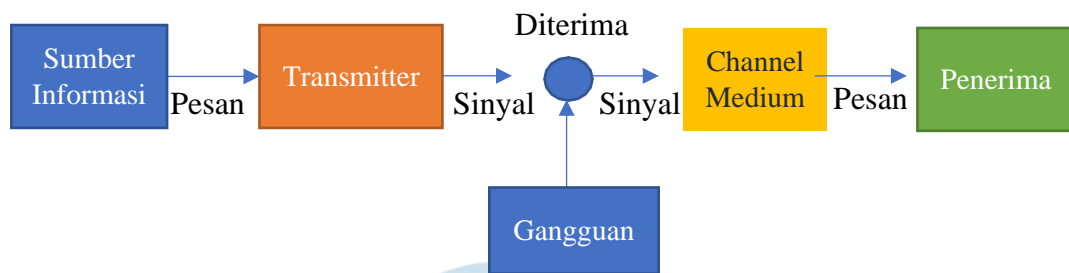
### **E. Kerangka Teori**

#### **1. Proses Komunikasi Organisasi**

Secara umum, komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian dan atau penerimaan pesan atau informasi yang melibatkan lebih dari satu individu. Terdapat unsur-unsur yang menjadi formula dasar terbentuknya interaksi antar individu melalui penyampaian pesan. Adapun unsur-unsur dalam komunikasi

dikemukakan oleh David K. Berlo (Cangara, 2014) yang menyebutkan bahwa terdapat empat elemen dalam komunikasi yang seringkali dikenal dengan istilah SMCR, yakni: *Source* (pengirim atau sumber pesan), *Message* (pesan atau informasi yang disampaikan), *Channel* (saluran atau media penyampaian pesan) dan *Receiver* (penerima pesan).

Komunikasi melibatkan beberapa komponen seperti yang telah disebutkan oleh Berlo (Cangara, 2014) melalui konsep SMCR (Source, Message, Channel, Receiver). Komponen dalam proses komunikasi, antara lain: (1) komunikator atau pengirim pesan, (2) pesan (verbal maupun non verbal), (3) saluran penyampaian pesan, (4) komunikan atau penerima pesan, (5) efek atau respon yang ditunjukkan melalui sikap atau perilaku, (6) umpan balik, dan (7) noise atau gangguan (Suryanto, 2015). Penggambaran proses penyampaian pesan dan komponen-komponen komunikasi interpersonal di atas melahirkan model komunikasi yang beragam. Harold D. Lasswell seorang ahli politik Amerika melahirkan model komunikasi yang bersifat linear (satu arah) dengan unsur sumber, pesan, media penyampaian pesan, penerima pesan dan efek yang ditimbulkan. Model komunikasi tersebut kemudian disempurnakan oleh Claude Shannon dan Warren Weaver dengan menambahkan unsur gangguan (Cangara, 2014).



*Gambar 1. Model Komunikasi Linear*

Model komunikasi linear adalah model komunikasi yang sangat sederhana dan menggambarkan komunikasi berlangsung secara satu arah. Arus pesan digambarkan bersifat langsung dari pengirim pesan ke penerima pesan. Dalam model komunikasi linear tidak terdapat konsep umpan balik dan penerima pesan bersifat pasif dalam menerima pesan. Model Lasswell bersifat linier (satu arah) karena lebih menekankan efek dan tidak ada feedback (umpan balik). Efek menurut Donal K. Robert adalah perubahan perilaku komunikasi manusia setelah diterpa pesan. Steven M. Chaffe mengatakan bahwa ada tiga efek yang terjadi setelah individu diterpa suatu pesan, yaitu:

- a. Efek kognitif terjadi perubahan pada apa yang diketahui, dipahami atau dipersepsi khalayak. Efek ini berkaitan dengan transmisi pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan.
- b. Efek afektif timbul bila ada perubahan pada apa yang dirasakan, disenangi, atau dibenci khalayak.
- c. Efek behavioral merujuk pada perilaku nyata yang dapat diamati, yang meliputi pola-pola tindakan kegiatan atau kebiasaan berperilaku setelah diterpa pesan.

Dari jenis model yang dijelaskan terdapat unsur-unsur yang menjadi perhatian dalam penelitian ini, yakni proses penafsiran informasi atau pesan yang disampaikan melalui *encoding* dan *decoding*, pesan yang disampaikan melalui komunikasi verbal maupun non verbal, serta adanya gangguan dalam proses penyampaian pesan.

- a. Proses *encoding-decoding* Proses penafsiran terhadap pesan yang disampaikan oleh individu yang terlibat komunikasi. Proses penafsiran dapat melahirkan komunikasi yang efektif apabila terjadi *overlapping of interest* (peminatan kepentingan di antara pengirim dan penerima pesan). Oleh karena itu, dalam penyampaian pesan terdapat kerangka referensi yang menyebutkan bahwa pengetahuan atau latar belakang individu yang terlibat berpengaruh pada proses berjalannya komunikasi yang dibangun (Suryanto, 2015).
- b. Komunikasi Verbal dan Non Verbal Bahasa merupakan seperangkat simbol yang digunakan sebagai sarana komunikasi untuk menyatakan perasaan, pikiran atau maksud tertentu. Penggunaan bahasa diterapkan melalui komunikasi verbal maupun non verbal (Suryanto, 2015). Komunikasi verbal adalah bentuk komunikasi dengan menggunakan pesan-pesan verbal, berupa satu kata bahkan lebih. Komunikasi verbal dapat dilakukan dengan menggunakan bahasa lisan maupun tulisan. Sedangkan komunikasi non verbal mengedepankan pemahaman makna terhadap pesan yang disampaikan. Penggunaan bahasa verbal dapat membantu proses pembentukan makna melalui perilaku-perilaku non

verbal. Komunikasi non verbal memiliki dua jenis perilaku saat terjadi interaksi, yakni regulator dan adaptor. Regulator bersifat mengatur, sedangkan adaptor berfungsi menciptakan rasa nyaman dalam memenuhi kebutuhan tertentu.

- c. *Noise* atau gangguan Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses penyampaian pesan. Faktor-faktor tersebut merujuk pada hambatan atau gangguan yang berasal dari dalam individu (internal) maupun dari lingkungan komunikasi (eksternal) sehingga proses penyampaian pesan maupun penerimaan pesan dapat terganggu (Suryanto, 2015).

Hardjana (2016) Komunikasi dalam organisasi (*communication in organizational*) dalam praktik digunakan sebagai variasi dari istilah komunikasi organisasi (*organizational communication*). Secara harafiah komunikasi dalam organisasi adalah terbatas pada komunikasi internal organisasi.

Jorge Schement (2002) mendefinisikan bahwa komunikasi organisasi adalah proses (melalui mana) orang membentuk, mengelola dan menafsirkan perilaku-perilaku dan simbol-simbol (entah verbal atau non verbal), baik dengan sengaja maupun tidak sengaja, melalui interaksi (dengan perantara atau langsung), di dalam dan lintas konteks organisasi tertentu.

Definisi di atas memahami bahwa komunikasi sebagai proses pembentukan, pengelolaan, penafsiran atas perilaku dan simbol-simbol. Schement menggunakan kata mengelola untuk menegaskan bahwa pertukaran

pesan melalui simbol-simbol dilakukan dengan penuh pertimbangan dan dengan tujuan tertentu. Seminari Tinggi OMI Yogyakarta menanamkan nilai-nilai St. Eugenius de Mazenod kepada para anggotanya melalui komunikasi organisasi dengan maksud untuk melestarikan identitas dari organisasi.

Menurut Buku Konstitusi Oblat Maria Imakulata, Seminari Tinggi OMI Yogyakarta mempunyai pemberi pesan yang disebut dengan Formator dan penerima pesan disebut formandi. Kriteria Formator Seminari Tinggi OMI harus memiliki kemampuan khusus dalam menilai, indra untuk memahami pribadi, jiwa berkomunitas dan merasul, rasa cinta kepada Kongregasi dan lebih dari itu, memiliki hidup iman dan doa yang kokoh. Dalam karyanya, para Frater akan dibimbing oleh tradisi hidup Gereja dan mendengarkan apa yang dibutuhkan dunia. Bukan hanya bermutu dalam keutamaan-keutamaan di atas, para Frater juga harus menguasai teologi rohani dan seni membimbing. Terlibat dalam pelayanan pastoral yang selaras akan memberikan orientasi apostolik dalam formasi yang berikan. Tiap provinsi mengusahakan persiapan yang memadai untuk tenaga formasi.

Sebelum calon anggota bergabung dengan organisasi maka syarat yang harus dipenuhi yaitu calon yang menunjukkan tanda-tanda panggilan, sebelum masuk Novisiat, kita membuat persiapan yang selayaknya, baik dalam sebuah komunitas maupun melalui kontak-kontak teratur dengan para Oblat. Tujuan pengalaman ini ialah membantu para Frater untuk mencapai kematangan manusiawi dan Kristiani yang mutlak perlu agar masa Novisiat berbuah limpah, dan juga untuk memastikan kecocokan para Frater untuk hidup sebagai

Oblat. Di samping persyaratan kanonik yang dituntut untuk masuk Novisiat, para calon harus menunjukkan tanda kedewasaan yang sesuai dengan usia, memiliki pengetahuan yang memadai tentang ajaran Kristiani, dan terbukti mantap dalam iman dan hidup Kristiani. Para Frater juga harus menunjukkan cinta kepada orang miskin dan cocok untuk hidup dalam komunitas.

## **2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sebuah identitas yang dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Salah satu proses komunikasi dalam rangka membuat budaya organisasi adalah dengan memberikan semboyan pada organisasi. Budaya organisasi tidak mengacu pada hal-hal seperti suku, etnis atau latar belakang seseorang namun budaya organisasi adalah cara hidup dari organisasi dan budaya organisasi bukan sekadar sebuah potongan puzzle melainkan puzzle itu sendiri. Budaya bukan sesuatu yang dimiliki organisasi; budaya adalah organisasi itu. (Pacanowsky dan Trijulo dalam West dan Turner, 2009: 298-299).

Dalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai yang harus ditanamkan kepada anggota organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah pesan yang disampaikan dari komunikator kepada komunikan. Setiap pesan yang dikirim dalam suatu organisasi mempunyai alasan tertentu mengapa dikirimkan dan diterima oleh orang tertentu. Greenbaum (dalam Goldhaber, 1986) mengatakan salah satu fungsi pesan dalam organisasi adalah untuk mengatur dimana pesan yang berkenaan dengan



kebijaksanaan dan peraturan organisasi. Pesan ini membantu organisasi untuk tetap hidup kekal. Pesan ini mencakup perintah, ketentuan, prosedur, aturan dan kontrol yang diberlakukan untuk mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi.

Greenbaum mengatakan fungsi lain dari pesan dalam komunikasi organisasi adalah untuk memberikan informasi dan instruksi. Pesan-pesan ini adalah yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas-tugas organisasi oleh anggota organisasi. Pesan ini mencakup pemberian informasi kepada anggota untuk melakukan tugas mereka secara efisien. Dengan kata lain fungsi pesan ini dapat hal yang berhubungan dengan output yang diinginkan oleh organisasi.

Budaya organisasi yang ada di Seminari Tinggi OMI Yogyakarta mempunyai tujuan mengapa pesan tersebut dikirimkan, agar pesan budaya organisasi mengarahkan para anggotanya agar mewujudkan tujuan organisasi. Budaya organisasi tersebut adalah kekhasan yang dimiliki oleh Seminari Tinggi OMI Yogyakarta dan merupakan cara menginterpretasikan dan mengorganisasikan tindakan anggota organisasi.

Menurut Daniel Feldman (dalam Kreitner dan Kinicki, 2003: 97-100) terdapat tiga tahap dalam sosialisasi budaya organisasi yang mengembangkan pemahaman yang lebih mengenai proses penting ini. Setiap tahap memiliki proses sosial dan persepsi hubungan dengannya. Model Feldman merinci proses perilaku dan afeksi yang timbul yang dapat digunakan untuk menilai seberapa baik individu bersosialisasi. Tahap tersebut adalah:

- a) Tahap 1: *Anticipatory Socializations* (Sosialisasi Antisipasi). Sosialisasi organisasi dimulai sebelum individu benar-benar bergabung dengan organisasi. Informasi sosialisasi lebih dulu datang dari berbagai sumber. Semua informasi yang datang, baik formal ataupun informal, akurat ataupun tidak akurat membantu para individu mengantisipasi kenyataan organisasi.
- b) Tahap 2: *Encounter* (Pertemuan). Tahap dua dimulai saat kontrak pekerjaan telah ditandatangani. Inilah saatnya membuat kejutan saat pendatang baru memasuki teritorial yang tidak dikenal. Para ilmuwan perilaku bahwa kejutan realitas dapat terjadi selama fase pertemuan ini. Selama tahap encounter, individu dihaditang untuk menyelesaikan konflik apa pun antara pekerjaan dan kepentingan di luar.
- c) Tahap 3: *Acquisition* (Perubahan dan pemahaman yang bertambah). Penguasaan tugas-tugas penting dalam pemecahan konflik peranan menandai mulainya tahap akhir dari proses sosialisasi ini. Mereka tidak mengalami transisi ke tahap tiga secara sukarela atau tidak akan terisolasi dari jaringan sosial di dalam organisasi. Eksekutif senior sering memainkan peranan langsung dalam tahap perubahan dan pemahaman yang bertambah.

Sementara hal yang hampir sama mengenai proses sosialisasi budaya organisasi juga disampaikan oleh Robbins (2003). Sosialisasi dikonsepsikan sebagai suatu proses yang terdiri dari tiga tahap, yaitu:

- a) Tahap pertama yang disebut dengan tahap prakedatangan, merupakan waktu pembelajaran dalam proses sosialisasi yang terjadi sebelum seorang anggota baru bergabung dalam organisasi.
- b) Tahap kedua adalah perjumpaan suatu proses sosialisasi. Di organisasi ini seorang anggota baru melihat seperti apa sebenarnya organisasi yang dimasukinya. Pada proses ini individu kemungkinan akan menghadapi perbedaan antara harapan dengan kenyataan.
- c) Tahap ketiga yaitu metamorfosis, pada tahap ini anggota baru menyesuaikan diri pada nilai-nilai dan norma kelompok kerjanya.

Ketiga proses sosialisasi seperti di atas, akan berpengaruh pada produktivitas kerja, komitmen organisasi dan tingkat keluar masuknya anggota organisasi. Robbins (2003) mengatakan suatu usaha individu dalam suatu organisasi dalam proses sosialisasi yang dilakukan secara bertahap yang dimulai dengan prakedatangan yang kemudian dilanjutkan dengan proses perjumpaan dimana setiap individu akan dihadapkan proses untuk dapat menyesuaikan diri pada nilai-nilai yang ada di organisasi.

Proses sosialisasi yang dilakukan oleh Seminari Tinggi OMI Yogyakarta dalam masa pranovis diharapkan setiap anggota dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang baru sehingga setiap anggota organisasi dapat melihat pekerbangan dari anggota baru apakah nantinya akan meningkatkan komitmen kepada organisasi atau malah anggota organisasi keluar karena nilai-nilai yang ada dalam organisasi tidak sesuai dengan nilai-nilai anggota tersebut.

### 3. Organisasi Keagamaan

Weber dalam O'Dea (1996) menjelaskan bahwa organisasi keagamaan adalah organisasi yang bermula dari pengalaman keagamaan yang dialami oleh pendiri organisasi itu dan para pengikutnya. Dari pengalaman demikian lahir suatu bentuk perkumpulan keagamaan yang kemudian menjadi organisasi keagamaan yang sangat terlembaga. Dengan kata lain, organisasi keagamaan adalah organisasi yang memiliki nilai-nilai dasar perjuangan berlandaskan pada dogma atau ajaran suatu agama. Dalam memperjuangkan terwujudnya tujuan organisasi, tentunya organisasi keagamaan memiliki budaya organisasi yang juga berlandaskan pada ajaran agama.

O'Dea (1966) menjelaskan bahwa organisasi keagamaan yang tumbuh secara khusus semula berasal dari pengalaman keagamaan yang dialami oleh pendiri organisasi itu dan para pengikutnya. Dari pengalaman demikian lahir suatu bentuk perkumpulan keagamaan, yang kemudian menjadi organisasi keagamaan, sebagaimana yang diketahui, menunjukkan suatu terobosan pengalaman sehari-hari, dengan begitu ia merupakan pengalaman kharismatik.

O'Dea (1966) melanjutkan bahwa organisasi keagamaan secara khusus merupakan agama yang didirikan dan paling khas, berawal dari tokoh kharismatik dan sejumlah pengikut. Pengunduran diri atau kematian figur kharismatik itu sendiri akan melahirkan krisis kesinambungan. Pemeliharaan kelompok dan kharisma yang mendasari membutuhkan suatu keselarasan kharisma dan kekuasaan yang bertumpu padanya. Didalam kondisi yang baru

ini, mereka sedapat mungkin melanjutkan pengalaman keagamaan seperti semula.

Dalam masyarakat primitif, agama telah meluas secara merata keberbagai kegiatan dan hubungan sosial masyarakat. Ada dua faktor yang cenderung untuk memacukan perubahan dari situasi agama yang primitif dan kuno serta berciri kelompok baik agama maupun sosial kearah agama yang terorganisasi secara khusus. Faktor pertama adalah meningkatnya secara total “perubahan batin” atau kedalaman beragama (*inner differentiation*). Pembagian kerja dalam masyarakat kian berkembang dan kemudian melahirkan alokasi fungsi, alokasi fasilitas serta sistem imbal jasa yang semakin rumit, maka masyarakat cenderung mengembangkan suatu tingkat spesifikasi fungsi yang lebih tinggi. Kemudian tampilah kelompok-kelompok dengan tujuan yang lebih jelas dan terperinci untuk melaksanakan berbagai kegiatan seperti produksi, pendidikan dan sejenisnya, yang sebelumnya ditangani oleh kelompok-kelompok yang lebih kabur, seperti keluarga. Agama yang terorganisasi secara khusus ini lahir akibat dari kecenderungan umum ke arah pengkhususan fungsional, yang kedua meningkatnya pengalaman keagamaan yang mengambil bentuk dalam berbagai corak organisasi agama baru. (O'Dea, 1996)

Pelembagaan agama berlangsung pada tiga tingkat yang saling mempengaruhi; yaitu antara ibadah, doktrin dan organisasi, ini sebenarnya beranjak dari kebutuhan akan stabilitas dan kesinambungan. Kharisma yang ada diubah bentuknya ke dalam kharisma instansi dan spontanitas relatif yang ada pada periode yang lebih awal digantikan dengan bentuk-bentuk yang

terlembaga pada tiga tingkat. Proses penentuan selanjutnya sering bergalau dengan konflik yang tajam, keras dan berlangsung sepanjang abad. Proses mana yang ditampilkan oleh kebutuhan menjawab permasalahan yang timbul dari implikasi doktrin itu sendiri, kebutuhan untuk menafsirkan kembali implikasi ajaran-ajaran tradisional agar isinya tetap relevan dengan situasi baru, dan kebutuhan untuk mengatasi pengaruh eksentrik. (O'Dea, 1996)

Dari uraian diatas dapat ditarik garis bahwa organisasi keagamaan berasal dari pengalaman kharisma pendiri organisasi yang diteruskan secara berkesinambungan hingga hari ini. Pengurus organisasi secara turun-temurun mewariskan nilai-nilai pendiri hingga menjadi suatu identitas organisasi. Dalam penelitian ini Seminari Tinggi OMI Yogyakarta lahir dari pengalaman kharisma St. Eugenius de Mazenod dan kemudian menjadi rutinitas kharisma yang dilakukan oleh para pengikutnya.

## **F. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian deskriptif kualitatif. Djarm'an Satori (2011: 23) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya.

Sugiono (2012: 9) juga mengemukakan penelitian kualitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Sedangkan menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2011: 73), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan suatu kondisi yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, penelitian deskriptif kualitatif juga tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan keterangan dari beberapa ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian deskriptif kualitatif yaitu rangkaian kegiatan untuk memperoleh data yang bersifat apa adanya tanpa ada dalam kondisi tertentu yang hasilnya lebih menekankan makna.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan studi kasus karena mengangkat masalah empiris mengenai suatu kasus. Hal ini dimaksudkan agar lebih terfokus kepada

objek kajian serta mampu menjelaskan objek-objek di sekitar kajian. Studi kasus merupakan suatu pendekatan untuk mempelajari, menerangkan atau menginterpretasi suatu “kasus” dalam konteksnya yang alamiah tanpa ada intervensi dari pihak luar (Baedowi dalam agus Salim, 2006: 118). Studi kasus ini dapat dilakukan ketika peneliti ingin memahami atau menjelaskan suatu fenomena tertentu (Wimmer dan Dominick, 2006: 136).

Studi kasus adalah pendekatan yang bisa secara detail memberikan gambaran mengenai latar belakang sifat dan suatu peristiwa. Dalam penelitian ini, bentuk pertanyaan utama yang diajukan adalah “bagaimana”, yang sangat cocok dengan pendekatan studi kasus. Wimmer dan Dominick (2006: 138) menjelaskan: *the case study is most appropriate for questions that begin with “how” or “why”*. Yin (2004: 13) menjelaskan bahwa pertanyaan “bagaimana” akan diarahkan pada serangkaian peristiwa kontemporer di mana hanya memiliki sedikit peluang untuk melakukan kontrol terhadap peristiwa tersebut.

Studi kasus menggambarkan sebuah kasus sebagai suatu hal yang spesifik, kompleks, berfungsi, sebagai sistem yang dibatasi. “Kasus ini adalah sistem terintegrasi. Bagian - bagiannya tidak harus berfungsi dengan baik, tujuannya mungkin tidak rasional, tetapi itulah sistem.” (Stake, 1995). Yang termasuk contoh dari sistem adalah organisasi, korporasi, kelompok pendukung yang sedang berjalan, atau sekelompok mahasiswa. Suatu sistem dapat dibatasi oleh ruang, waktu atau tujuan. Suatu sistem dicirikan 12 oleh keutuhan, bagian-bagiannya saling ketergantungan, nonsummativitas (perasaan bahwa keseluruhan kasus atau sistem lebih besar daripada jumlah bagian-bagiannya),



dan kecenderungan menuju keseimbangan. Tujuan dari studi kasus adalah untuk memahami karakteristik yang mendefinisikan sistem terikat tertentu, dan mungkin untuk menggambarkan suatu peristiwa atau proses yang terjadi dalam sistem itu.

Studi kasus juga merupakan studi yang mendalam tentang individu, dan berjangka waktu relatif lama, terus menerus serta menggunakan objek tunggal, artinya kasus dialami oleh satu orang. Keuntungan terbesar dari studi kasus adalah kemungkinan untuk melakukan penyelidikan secara mendalam dimana studi kasus berusaha untuk memahami seseorang secara utuh dalam totalitas lingkungan individu tersebut (Furchan, 2007). Peneliti melakukan studi kasus dengan landasan teori sebagai acuan ketika peneliti akan menggali suatu hal yang berkaitan dengan subjek. Diharapkan dengan landasan teori sebelumnya, dapat mendasari setiap langkah dalam melakukan penelitian ini.

Studi kasus sangat tepat karena peneliti tidak dapat melakukan intervensi atau kontrol terhadap proses komunikasi organisasi Seminari Tinggi OMI Yogyakarta dalam menanamkan nilai-nilai St. Eugenius de Mazenod. Peneliti hanya dapat melakukan pengamatan dengan seksama secara utuh dan menyeluruh mengenai segala unsur dan faktor yang menjadi bagian dari proses komunikasi organisasi Seminari Tinggi OMI Yogyakarta dalam menanamkan nilai-nilai St. Eugenius de Mazenod.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara sesuai dengan jangkauan penelitian yang hendak dicapai dan relevansinya dengan rumusan masalah. Tiga cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data guna kepentingan penelitian ini yaitu wawancara, observasi partisipasi, dan penelusuran dokumen.

Sementara itu untuk kriteria informan, peneliti memilih beberapa informan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini. Informan yang pertama adalah informan faham tentang proses komunikasi organisasi. Informan yang kedua adalah informan yang menyampaikan pesan budaya organisasi, dari informan ini dapat diketahui bagaimana proses komunikasi organisasi Seminari Tinggi OMI Yogyakarta menanamkan nilai-nilai. Informan ketiga adalah informan yang menerima pesan budaya organisasi, dari informan ini dapat peneliti dapat menggali lebih dalam tentang bagaimana pesan diterima, difahami dan dijalankan.

Prapenelitian ini dimulai dengan observasi pada pertengahan bulan Maret 2021 di Seminari Tinggi OMI Yogyakarta dengan mengikuti Perayaan Ekaristi Mingguan. Peneliti sempat bertemu dengan Romo Antonius Widiatmoko OMI selaku Rektor Seminari Tinggi OMI Yogyakarta dan meminta ijin untuk melakukan kegiatan penelitian di Seminari Tinggi OMI Yogyakarta.

Observasi partisipasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif yang dilakukan dengan melakukan pengamatan secara dekat dengan sekelompok orang/budaya/masyarakat beserta kebiasaan mereka dengan cara

melibatkan diri secara intensif kepada budaya tersebut dalam waktu yang panjang, untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kebiasaan dan budaya orang tersebut (Padmawati, 2021). Peneliti mengamati dan melakukan kegiatan sosial bersama di seminari tinggi. Oleh karena itu, peneliti bisa mendapatkan *first-hand and novel insight*, yaitu bagaimana wawasan orang tersebut. Target dari observasi ini dapat melalui aktivitas, peristiwa, *setting*, atau perilaku pada orang/kelompok tersebut dengan pencatatan hasil berupa catatan lapangan secara tertulis. Kemudian menghasilkan data hasil seperti deskripsi tentang *setting*, perilaku, kegiatan ataupun emosi pada kelompok tersebut. Observasi perlu dilakukan peneliti dalam acara pertemuan mingguan antar staff seminari dan para Frater. Pertemuan mingguan tersebut merupakan salah satu cara seminari untuk menanamkan nilai-nilai pada Fraternya. Alasan lain penelitian ini memerlukan observasi untuk mencocokkan data antara wawancara dan dokumentasi.

Kemudian, peneliti juga menggunakan teknik wawancara untuk melakukan pengumpulan data. Wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur yang memungkinkan peneliti untuk mengembangkan pertanyaan. Hal ini dilakukan agar data yang didapatkan lebih bervariasi tetapi tetap dalam koridor proses komunikasi organisasi Seminari Tinggi OMI Yogyakarta dalam menanamkan nilai-nilai St. Eugenius de Mazenod. Wawancara mendalam dilakukan oleh peneliti dengan *key informan* Rektor Seminari Tinggi OMI Yogyakarta Romo Antonius Widiatmoko OMI yang mendesain dan mengetahui mendalam tentang budaya organisasi yang ada di

Seminari Tinggi OMI Yogyakarta. Partisipan satu dalam penelitian ini adalah Romo Widi, OMI, selanjutnya peneliti akan mengganti nama Romo Widi dengan partisipan satu. Wawancara selanjutnya dilakukan dengan pendamping yang diberi kepercayaan untuk menguatkan budaya organisasi yaitu Rezerius Bintang Taruna (Bintang), Bintang merupakan Frater yang sedang menjalani masa TOP di Seminari Yuniort Cilacap. Tingkat empat skolastik merupakan masa fokus pembinaan kerohanian dan dalam masa ini Frater benar-benar dipersiapkan untuk menjalani masa TOP. Nilai-nilai saat menjalani pendidikan di Seminari Tinggi Yogyakarta menjadi bekal yang berguna dalam menjalani masa TOP. Kebetulan Bintang menjadi Formator di Seminari Yuniort Cilacap, menariknya adalah dahulu Frater Bintang ditanamkan nilai-nilai namun sekarang menjadi orang yang menanamkan nilai-nilai pada adik-adik tingkatnya. Dalam hal kepribadian, Bintang merasa bahwa nilai-nilai kepemimpinan dari seminari menjadikan Bintang dewasa dalam pengambilan keputusan dalam menghadapi adik-adik tingkat yang mempunyai tingkat yang jauh dibawah Bintang. Partisipan kedua dalam penelitian ini adalah Frater Bintang, selanjutnya peneliti akan mengganti nama Frater Bintang dengan partisipan dua. Informan yang ketiga adalah Frater Thomas Brian Wicart yang merupakan Frater. Alasan peneliti memilih informan ini karena Frater tersebut merupakan Frater yang berasal dari luar Yogyakarta, telah melewati masa pranovis dan menjadi ketua di asrama. Partisipan ketiga dalam penelitian ini adalah Frater Thomas, selanjutnya peneliti akan mengganti nama Frater Thomas dengan partisipan tiga.

Selain menggunakan wawancara dan observasi partisipasi, peneliti juga menggunakan penelusuran dokumen sebagai pendukung data yang didapat dari wawancara dan observasi. Peneliti mendapat Buku Pedoman Calon Imam OMI dan juga Buku Norma Rumah Formasi langsung dari Romo Widi yang merupakan rektor Seminari Tinggi OMI Yogyakarta. Buku ini merupakan pernyataan resmi dari pengelola seminari tentang sejarah, visi, misi, tujuan dan cara hidup komunitas di seminari.

#### **4. Teknik Analisis Data**

Sugiyono (2012: 335-336), mengemukakan bahwa analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Selain itu, aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Setelah mengumpulkan data, langkah selanjutnya yang peneliti tempuh adalah menganalisis data. Data yang didapatkan akan dianalisis secara kualitatif dengan memilah data secara cermat dari berbagai informasi yang

didapatkan sehingga hasilnya dapat memberikan pemahaman secara mendalam terhadap konsep yang diteliti serta menjawab rumusan masalah penelitian. Menurut Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman (2009: 16-21), terdapat beberapa teknik analisis data, yaitu :

- a) *Data Reduction* (Reduksi data) sebagai suatu proses pemilihan, pemusatan, perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan, sehingga data memberi gambaran yang lebih jelas tentang hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi;
- b) *Data Display* (Penyajian data), yaitu sekumpulan informasi tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
- c) *Conclusion Drawing* atau *Verification* (Simpulan atau verifikasi), peneliti membuat kesimpulan berdasarkan data yang telah diproses melalui reduksi dan display data. Penarikan kesimpulan yang dikemukakan bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Langkah-langkah analisis data yang digunakan adalah dengan terlebih dahulu mengolah data primer yang didapat melalui wawancara dan observasi

langsung. Data diolah dengan cara mengklasifikasikan data-data tersebut untuk disederhanakan menjadi bagian-bagian kecil yang akan dihimpun atau disusun menjadi sebuah teks naratif untuk kemudian diambil kesimpulan dari data tersebut. Pengklasifikasian data sesuai dengan kebutuhan peneliti. Setelah data primer diolah, kemudian disinkronkan dengan data sekunder yang didapat dari penelusuran dokumen. Dengan melakukan sinkronisasi data primer dan sekunder, diharapkan akan memperoleh informasi dan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Selanjutnya data tersebut disajikan dan dianalisis sesuai dengan kerangka konsep yang ada.

