

**PEMBINAAN DISIPLIN DAN JIWA KORSA
TENTARA NASIONAL INDONESIA**

(STUDI PADA BATALYON INFANTERI RAIDER 509/BALAWARA YUDHA)

DISCIPLINARY GUIDANCE AND NATIONAL MILITARY SERVICE

(STUDY AT BATALYON INFANTERI RAIDER 509/BALAWARA YUDHA)

Riswantoro*

(Program studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Muhamadiyah Jember)

e-mail: iwansyah.099.303@gmail.com

ABSTRACT

Korsa Soul of the Indonesian National Army in the 509th Raider Infantry Battalion / Balawara Yudha. To find a pattern for the formation of the Korsa Korsa Soul of the Indonesian National Armed Forces as an Organizational Soul Development Learning Corps outside the Indonesian National Army. The research method used was descriptive qualitative, with a case study at the Reider Infantry Battalion / Balawara Yudha. The results of the study showed that: (1) The development of discipline and the korsa of the TNI in the Reider 509 Infantry Battalion / Balawara Yudha was carried out systematically and holistically, covering four aspects of ability / intelligence, namely: spiritual ability / intelligence, intellectual intelligence, physical intelligence, and emotional intelligence; (2) Ability / spiritual intelligence is developed by internalizing the noble values (fundamentals) that have been formulated in: (a) The doctrine of the TNI and Doktrin TNI AD; (b) TNI Identity; (c) Sapta Marga, and (d) Soldiers' Oath as a source of strength evokes all potential possessed by every soldier and is able to make it as a controller of ego / self-indulgence which weakens the potential possessed by soldiers; (3) The ability / intellectual intelligence (IQ) was developed through the understanding of vision, mission, Strategic Plan, and Operational Plans established in a hierarchical manner, starting from: TNI Headquarters, Army Headquarters, Infantry Division Headquarters, Brigif 9 / Daraka Yudha, Battalion Reider 509 Infantry / Balawara Yudha; (4) Ability / physical intelligence developed through high discipline to carry out Reider 509 Infantry Battalion / Balawara Yudha programs with the best targets; (5) Ability / emotional intelligence is developed through efforts to arouse passion in carrying out tasks in all places, times and situations.

Keywords: coaching, discipline, korsa soul, Indonesian National Army.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mendeskripsikan pelaksanaan pembinaan Jiwa Korsa Tentara Nasional Indonesia di Batalyon Infantri Raider 509/Balawara Yudha. Untuk menemukan pola pembinaan Jiwa Korsa Korsa Tentara Nasional Indonesia sebagai Pembelajaran Pembinaan Jiwa Korps organisasi diluar Tentara Nasional Indonesia. Metode penelitian yang digunakan

deskriptif kualitatif, dengan studi kasus pada Batalyon Infantri Reider/Balawara Yudha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pembinaan disiplin dan jiwa korsa TNI di Batalyon Infantri Reider 509/Balawara Yudha dilaksanakan secara sistematis dan holistik, yang mencakup empat aspek kemampuan/kecerdasan, yaitu: kemampuan/kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, kecerdasan fisik, dan kecerdasan emosional; (2) Kemampuan/kecerdasan spiritual dikembangkan dengan melakukan internalisasi nilai-nilai luhur (fundamental) yang telah dirumuskan ke dalam: (a) Doktrin TNI dan Doktrin TNI AD; (b) Jati Diri TNI; (c) Sapta Marga, dan (d) Sumpah Prajurit sebagai sumber kekuatan membangkitkan seluruh potensi yang dimiliki setiap prajurit dan mampu menjadikannya sebagai pengendali dorongan ego/keakuan diri yang melemahkan potensi yang dimiliki prajurit; (3) Kemampuan/kecerdasan intelektual (IQ) dikembangkan melalui pemahaman visi, misi, Rencana Strategis, dan Rencana Operasional yang ditetapkan secara hirarkhis, mulai dari: Mabes TNI, Mabes TNI AD, Markas Komando Divisi Infantri, Brigif 9/Daraka Yudha, Batalyon Infantri Reider 509/Balawara Yudha; (4) Kemampuan/kecerdasan fisik dikembangkan melalui kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan program-program Batalyon Infantri Reider 509/Balawara Yudha dengan pencapaian target yang terbaik; (5) Kemampuan/kecerdasan emosional dikembangkan melalui upaya-upaya membangkitkan gairah melaksanakan tugas di semua tempat, waktu dan situasi.

Kata Kunci: *pembinaan, disiplin, jiwa korsa, Tentara Nasional Indonesia.*

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan pembinaan jiwa korps, menjunjung tinggi kehormatan, keteladanan sikap, tingkah laku, dan perbuatan PNS dalam melaksanakan tugas kedinasan dan pergaulan hidup sehari-hari, Pemerintah telah menetapkan landasan, berupa Nilai-Nilai Dasar dan Kode Etik PNS.

Kode Etik yang berlaku secara umum bagi semua PNS, terdiri dari: etika bernegara, etika berorganisasi, etika bermasyarakat, etika terhadap diri sendiri, dan etika terhadap sesama PNS. Untuk memenuhi karakteristik masing-masing instansi, Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing instansi diberi amanah untuk menetapkan Kode Etik Instansi. Sedangkan untuk memenuhi karakteristik profesi, penetapan Kode Etik Profesi didelegasikan kepada masing-masing Organisasi Profesi.

Etika PNS dalam bernegara meliputi: (a) melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan UUD 1945; (b) mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara; (c) menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia; (d) menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas; (e) akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa; (f) tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan dan program Pemerintah; (g) menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya Negara secara efisien dan efektif; (h) tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar (Pasal 8).

Etika PNS dalam berorganisasi meliputi: (a) melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku; (b) menjaga informasi yang bersifat rahasia; (c) melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang; (d) membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi; (e) menjalin kerja sama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan; (f) memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas;

(g) patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja; (h) mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi; dan (i) berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

Etika PNS dalam bermasyarakat meliputi: (a) mewujudkan pola hidup sederhana; (b) memberikan pelayanan dengan empati hormat dan santun tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan; (c) memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif; (d) tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat; (e) berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas (Pasal 10).

Etika PNS terhadap diri sendiri meliputi: (a) jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar; (b) bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan; (c) menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan; (d) berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap; (e) memiliki daya juang yang tinggi; (f) memelihara kesehatan jasmani dan rohani; (g) menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga; dan (h) berpenampilan sederhana, rapih, dan sopan.

Etika terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil, meliputi: (a) saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan yang berlainan; (b) memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama PNS; (c) saling menghormati antara teman sejawat, baik secara vertikal maupun horizontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun antar instansi; (d) menghargai perbedaan pendapat; (e) menjunjung tinggi harkat dan martabat PNS; (f) menjaga dan menjalin kerja sama yang kooperatif sesama PNS; dan (g) berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua PNS dalam memperjuangkan hak-haknya.

Nilai-nilai Dasar dan Kode Etik PNS sebagaimana diuraikan di atas, secara normatif, sesungguhnya telah memberikan pedoman yang cukup jelas. Pada umumnya, PNS secara kognitif juga dapat memahami nilai-nilai ideal tersebut. Tetapi, hanya berhenti disitu. Berhenti pada level “memahami”. Mereka tidak bergerak, berkomitmen, dan menyelesaikannya. Mereka bukan anti perubahan, mereka hanya tidak ingin terbebani saat proses “transisi” berlangsung menuju perubahan.

Menurut William Bridges (2003), perubahan dan transisi adalah dua hal yang berbeda. Perubahan bersifat situasional, transisi bersifat psikologis. Transisi adalah **proses internalisasi dan penyesuaian diri** dengan situasi baru yang terjadi karena perubahan. Proses internalisasi dan penyesuaian diri inilah yang membebani orang ketika terjadi perubahan. Ketika orang harus menanggalkan cara-cara lama yang sudah biasa mereka lakukan dengan cara-cara baru yang belum biasa dilakukan. Ketika mereka terombang-ambing di tengah-tengah, antara cara lama yang dihujat dengan cara baru yang masih kabur. Ketika belum bisa melihat contoh (*role model*) yang bisa mereka tiru. Akhirnya, perubahan hanya sebatas dijadikan wacana, dan mereka pun berkata “Kode Etik ini sebetulnya bagus, tapi sulit diwujudkan”.

Sulit bukan berarti tidak mungkin. Sulit berarti membutuhkan komitmen yang kuat, kemudian bergerak dan berusaha menyelesaikannya. Meskipun tidak banyak yang bergerak, umumnya perubahan terjadi dari segelintir orang yang punya keyakinan, berkomitmen, bergerak dan menyelesaikannya. Kemudian yang lain menyusul, menyusul, sampai terbentuk apa yang disebut dengan “*The Critical Mass*”, yaitu jumlah massif yang bersekutu (Rhenal Kasali, 2007)

Dave Ulrich (2008), menyarankan agar manajemen pengembangan SDM disesuaikan dengan lingkungan saat ini yang bergerak amat dinamis, penuh dengan perubahan. Pola pengelolaan aparatur yang statis tidak akan mampu melahirkan SDM yang profesional dan berintegritas tinggi. Untuk memperbaikinya, Ulrich menyarankan agar pengelolaan SDM

diarahkan pada pengembangan kapasitas untuk berubah (sebagai *change agent*), yaitu dengan membuat SDM lebih reseptif terhadap perubahan. Dengan lebih reseptif, SDM tak hanya bersedia untuk berubah, tetapi juga bisa menjadi agen perubahan dan bahkan menjadi “*role model*” perubahan bagi yang lain. Apabila SDM telah menjadi agen perubahan, maka proses perubahan dapat bergulir bak bola salju.

Menurut William Bridges (2003: 6), setiap perubahan di dalamnya terjadi proses transisi, dan setiap transisi selalu melalui tiga fase.

1. Meninggalkan cara dan identitas lama. Karena itu, fase pertama transisi disebut sebagai “*pengakhiran*”. Pekerjaan yang paling berat adalah menangani perasaan kehilangan anggota organisasi.

2. Melewati periode antara perilaku lama yang harus ditinggalkan dengan perilaku baru yang masih belum berfungsi secara penuh. Fase ini disebut “*zona netral*”. Zone netral adalah waktu ketika terjadi penyatuan kembali dan pemolaan kembali psikologis anggota organisasi.

3. Keluar dari transisi dan membuat suatu permulaan baru. Ini adalah periode ketika orang mengembangkan identitas baru, mengalami energi baru, dan menemukan kesadaran akan tujuan baru yang membuat perubahan mulai berjalan.

Pola pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, secara umum, belum dilakukan melalui tiga fase transisi sebagaimana dikemukakan William Bridges tersebut dan masih bersifat “sporadis”. Jika tiga fase ini diabaikan, program pelatihan yang paling mengagumkan sekalipun sering kali tidak efektif. Paling-paling hanya ada peningkatan pada sisi kognitif, tapi tidak sampai pada perilaku. Pengembangan kompetensi membutuhkan transformasi. Transformasi adalah proses pembentukan pola pikir, sikap dan perilaku untuk membangun karakter manusia baru yang memiliki nilai lebih bagi diri dan lingkungannya.

Selama kurun waktu 10 tahun terakhir, telah banyak instansi pemerintah yang menyelenggarakan kegiatan pelatihan yang diikuti dengan kegiatan *outbond*. Misalnya, Kementerian Perhubungan, sejak tahun 2008 hingga tahun ini (2018) secara berkala menyelenggarakan kegiatan Pelatihan Intelektual *Outbond*. Kegiatan *outbond* dikemas dalam bentuk lomba memperebutkan Piala Bergilir Sekretaris Jenderal Kementerian Perhubungan. Permainan yang dilombakan, antara lain: Arung Jeram, *Paintball*, *Hariba-hariba*, *Lap Seat*, *Flying Fox*, *Balacing Board*, *Moving Circle*, Menara Air, *Helium Stick*, *Dragon Stick*, Gebug Bantal, Polo Air, *Volley 4 Net*, dan lain-lain. Bentuk-bentuk penilaian lomba dibagi dalam beberapa kategori, seperti: *fun games*, *self confidence*, *teamwork*, dan *creativity*. *Outbond* difasilitasi oleh Fasilitator-fasilitator yang sudah berpengalaman di bidangnya. Tujuannya, untuk membangun karakter dan jiwa korsa peserta/pegawai untuk bekerjasama, menjaga kekompakan tim, menyelesaikan tugas (permainan) secara baik dan jujur (*fair play*). Sikap mental yang dibangun melalui *outbond* ini diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran untuk senantiasa bekerjasama dalam *team work* untuk menyelesaikan suatu pekerjaan demi tujuan bersama yang telah ditetapkan (http://kepegawaian.dephub.go.id/assets/_multimedia/document/2012/10/30/20121030134204-test.pdf).

Agenda pelatihan *outbond* dengan maksud dan tujuan yang serupa juga diselenggarakan oleh Kementerian lainnya, Pemerintah Daerah Provinsi, maupun Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Setelah itu berhenti, tidak ada kelanjutannya. Tahun berikutnya diselenggarakan lagi, pesertanya bergantian untuk pegawai yang belum mengikuti *outbond*. Dan tidak ada kelanjutannya juga. Pola ini dilakukan secara berulang-ulang.

Penyelenggaraan pelatihan dan *outbond*, ada yang menggunakan jasa perusahaan, dengan mekanisme pengadaan barang dan jasa. Ada pula yang diselenggarakan bekerjasama dengan TNI. Misalnya, pelatihan kesemaptan PNS Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, yang diselenggarakan di Batalyon Komando 464 Paskhas Lanud Abdul Rahman Saleh, dimulai sejak tahun 2015 hingga sekarang (2018). Setelah mengikuti pelatihan, tidak ada program/kegiatan yang berkesinambungan.

Penyelenggaraan pelatihan dan *outbond* Balai Diklat Keuangan Malang yang bekerjasama dengan TNI Batalyon Komando 464 Paskhas Lanud Abdul Rahman Saleh dan kesatuan-kesatuan TNI lainnya, menunjukkan adanya pengakuan dari instansi Pemerintah (Kementerian Keuangan) atas keunggulan TNI dalam melatih dan membina disiplin dan Jiwa Korsia anggotanya. Melalui kerjasama dengan TNI, harapannya akan menghasilkan disiplin dan jiwa korps PNS yang setara dengan disiplin dan jiwa korsia TNI. Ternyata tidak. Setelah mengikuti pelatihan, kemudian kembali ke instansinya masing-masing, tingkat disiplin dan jiwa korps PNS kembali pada budaya lama. Secara perlahan-lahan, disiplin dan jiwa korps yang telah dibangun selama pelatihan, berangsur-angsur menurun, dan pada akhirnya kembali pada kebiasaan lama. Ini semua terjadi karena tidak ada proses transisi, yang melalui tiga fase transisi Bridges. Di lingkungan TNI, tiga fase transisi William Bridge dilakukan secara terencana dan berjalan dengan baik.

Kenyataan inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pembinaan Disiplin dan Jiwa Korsia Tentara Nasional Indonesia (Studi di Batalyon Infantri Raider 509/Balawara Yudha)”**. Melalui penelitian ini, peneliti berharap akan menghasilkan, selain mampu mendeskripsikan pelaksanaan pembinaan disiplin dan jiwa korsia Tentara Nasional Indonesia di Batalyon Infantri Raider 509/Balawara Yudha, juga mampu menemukan “pola pembinaan disiplin dan jiwa korsia” yang ideal, yang dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan untuk perumusan kebijakan pembinaan disiplin dan jiwa korps PNS instansi pemerintah dan organisasi lain secara umum.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Staruss dan Corbin (1997) menyatakan bahwa minimal ada 2 alasan perlunya melakukan pemilihan penelitian kualitatif yaitu pertama, karena sifat masalah itu sendiri yang mengharuskan menggunakan penelitian kualitatif dan yang kedua untuk mengungkap dan memahami sesuatu dibalik fenomena yang sedikitpun belum diketahui. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena bertujuan untuk menemukan sifat atau pengalaman seseorang dengan suatu fenomena yaitu pembinaan disiplin dan jiwa korsia TNI.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian diskriptif. Penelitian diskriptif di maksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi fenomena atau kenyataan sosial (faisal,1999,20). Sedangkan pendekatannya dengan studi kasus. Studi kasus merupakan tipe dalam penelitian yang penelaahnya pada satu kasus dilakukan dengan secara intensif, mendalam, mendetail, dan komperhensif (Faizal,1999:20).

Sumber Data

Data atau informasi dalam penelitian ini diperoleh dari sumber “*social situation*” (Spradley; 1980), meliputi: tempat (*place*), aktivitas (*activity*), dan pelaku (*actor*). Penetapan informan menggunakan metode “*purposive sampling*” (Bogdan dan Biken, 1982; dalam

Sugiono, 2005) Penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan informan dengan pertimbangan tertentu dari peneliti untuk mendapatkan informan yang dapat memberikan informasi yang lebih jelas dan lengkap mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Penentuan informan dilakukan berdasarkan pengetahuan serta pengalaman informan terkait dengan peran serta masyarakat dalam proses penyusunan pada wilayah studi. Peneliti menetapkan informan sebagai berikut.

- a. Danyon/Wadanyon;
- b. Pasi-1/Lidik;
- c. Pasi-2/Ops
- d. Pasi-3/Pers;
- e. Komandan Kompi Markas (Dankima);
- f. Komandan Kompi (Danki) - A;
- g. Komandan Kompi (Danki) - B;
- h. Komandan Kompi (Danki) - C;
- i. Komandan Kompi Bantuan (Dankiban);
- j. Prajurit (5 orang)

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara berstruktur dan wawancara tidak berstruktur. Wawancara berstruktur dilakukan ketika informasi yang di gali tidak banyak bersentuhan dengan emosi informan. Wawancara tidak berstruktur dilakukan untuk menggali informasi yang banyak bersentuhan dengan emosi informan. Dalam wawancara, informan lebih banyak diminta berceritera dalam suasana yang akrab. Peneliti akan menempatkan diri sebagai pendengar yang baik, penuh perhatian dan berempati sehingga informan dapat mengungkapkan semua apa yang dipikirkan dan dirasakannya. Pengkondisian ini penting agar data yang diperoleh bersifat “*perspektif emic*” (sudut pandang informan), sebagaimana apa adanya.

Observasi

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengikuti tahapan sebagaimana yang dikemukakan oleh Spradley, 1980, (dalam Sugiono, 2005). *Pertama, observasi deskriptif*. Observasi dilakukan pada saat memasuki situasi social Batalyon Infantri Raider 509/Balawara Yudha. Observasi ini dilakukan untuk menemukan rumusan masalah dan fokus penelitian. Dilihat dari segi analisis, pada tahap ini dapat disebut sebagai analisis *domain*.

Kedua, observasi terfokus. Setelah melakukan analisis domein peneliti melakukan *mini tour observation*, yaitu observasi yang telah dipersempit untuk difokuskan pada pelaksanaan pembinaan disiplin dan jiwa korsa; dan menelusuri pola pembinaannya. Pada tahap ini peneliti melakukan analisis *taksonomi* sehingga dapat menemukan fokus.

Ketiga, observasi terseleksi. Setelah melakukan analisis taksonomi, peneliti akan menentukan fokus yang lebih selektif untuk menemukan data yang lebih rinci. Dengan melakukan analisis *komponensial* terhadap fokus terseleksi, diharapkan akan ditemukan karakteristik, kontras-kontras, dan kesamaan antar kategori, serta menemukan hubungan antara satu katagori dengan katagori lainnya. Pada tahap ini diharapkan peneliti telah mendapatkan pemahaman yang mendalam dan dapat mengkonstruksikan pola pembinaan disiplin dan jiwa korsa TNI di Batalyon Infantri Raider 509/Balawara Yudha.

Dokumentasi

Dokumen merupakan rekaman peristiwa yang telah berlalu. Dokumen bisa berupa tulisan, gambar, CD atau rekaman elektronik lainnya. Teknik dokumentasi ini digunakan sebagai pelengkap wawancara dan observasi.

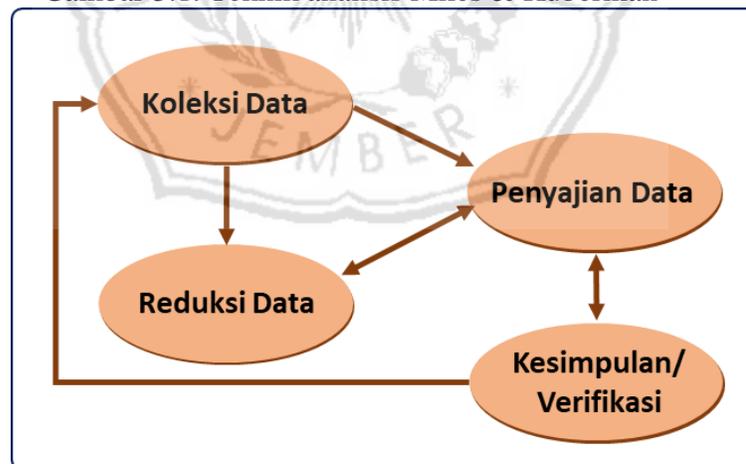
Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (Sugiono, 2005; Bungin, 2003; Miles & Huberman, 1992), dengan menggunakan wawancara mendalam (*indepth-interview*), sedangkan untuk memandu wawancara peneliti menyiapkan panduan pertanyaan tentang hal-hal pokok yang ingin diketahui. Panduan ini mempermudah peneliti dalam mengarahkan pembicaraan atau wawancara. Namun demikian hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa wawancara tersebut semakin berkembang sesuai dengan kondisi dilapangan. Alat bantu yang digunakan wawancara berupa *hand phone* (HP) untuk merekam gambar dan suara yang sedang digali. Selain itu peneliti juga melakukan pencatatan data dan informasi yang dipandang penting dan relevan dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep Miles & Huberman (1984) dan Spradley (1980). Aktifitas analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Gambar 3.1. Teknik analisis Miles & Huberman



Sumber: Miles & Huberman (dalam Sugiono, 2005)

Selanjutnya, analisis *domain*, *taksonomi* dan *komponensial* (Spradley, 1980). Teknik *domain* digunakan saat memasuki situasi sosial dengan mencatat (merekam) semua hasil observasi dan wawancara untuk menemukan gambaran umum dan membuat kategori-kategori. Berdasarkan hasil analisis domain, kemudian dilakukan analisis *taksonomi*. Dalam analisis taksonomi ini, semua hasil analisis domain dirinci dan dijabarkan lebih lanjut melalui observasi terfokus. Tahap berikutnya yaitu analisis *komponensial*. Aktivitas dalam analisis *komponensial*

adalah mencari perbedaan atau ciri-ciri khusus setiap kategori yang sudah terinci, yang dilakukan dengan observasi dan wawancara terseleksi.

Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data digunakan uji: *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas) dan *confirmability* (obyektifitas).

Pengujian kredibilitas atau kepercayaan terhadap data dilakukan dengan: 1) *Trianggulasi*; peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data (wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi) dari berbagai sumber (orang, waktu dan tempat) yang berbeda. 2) *Member check*; peneliti melakukan cek interpretasi data dengan subyek penelitian/informan dari mana data itu diperoleh. 3) *Peer examination*; peneliti meminta bantuan kolega, melalui seminar atau diskusi untuk memberikan tanggapan/komentar terhadap temuan penelitian. 4) Melakukan perpanjangan pengamatan dan peningkatan ketekunan dalam penelitian. Selanjutnya, menerapkan metode analisis induktif dengan menguji proposisi-proposisi yang muncul dalam kaitannya dengan kasus-kasus yang menghasilkan pernyataan-pernyataan yang mendasar dan universal. Maksudnya, data dari berbagai tempat dan waktu yang berbeda menunjukkan rangkaian atau kesamaan. Langkah ini biasa disebut sebagai langkah *trick description*.

Pengujian transferability, dilakukan melalui penulisan laporan yang lebih rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya. Upaya ini dimulai dari awal hingga akhir proses penelitian, peneliti akan sesegera mungkin memasukkan data-data ke dalam program excel dengan membuat kolom kode, katagori, dan konten. Selanjutnya, peneliti mendeskripsikan informasi fenomena lapangan yang sesuai atau berhubungan sangat dekat dengan pandangan subyek penelitian, yang diistilahkan *verismulitude* (Bungin, 2003).

Pengujian dependability (releabilitas), dilakukan dengan cara memeriksa ulang menjelang berakhirnya analisis dan menunjukkan “jejak aktivitas lapangan” berupa bukti-bukti yang dapat diterima secara umum. *Pertama*, berupa bukti pengesahan informan pada lembar hasil wawancara yang telah ditata dan dikonfirmasi kepada informan yang bersangkutan. Selain sebagai bukti, konfirmasi ini penting untuk menghindari adanya kesalahan dalam menangkap informasi. *Kedua*, bukti rekaman wawancara, foto, atau film situasi sosial yang sedang dite