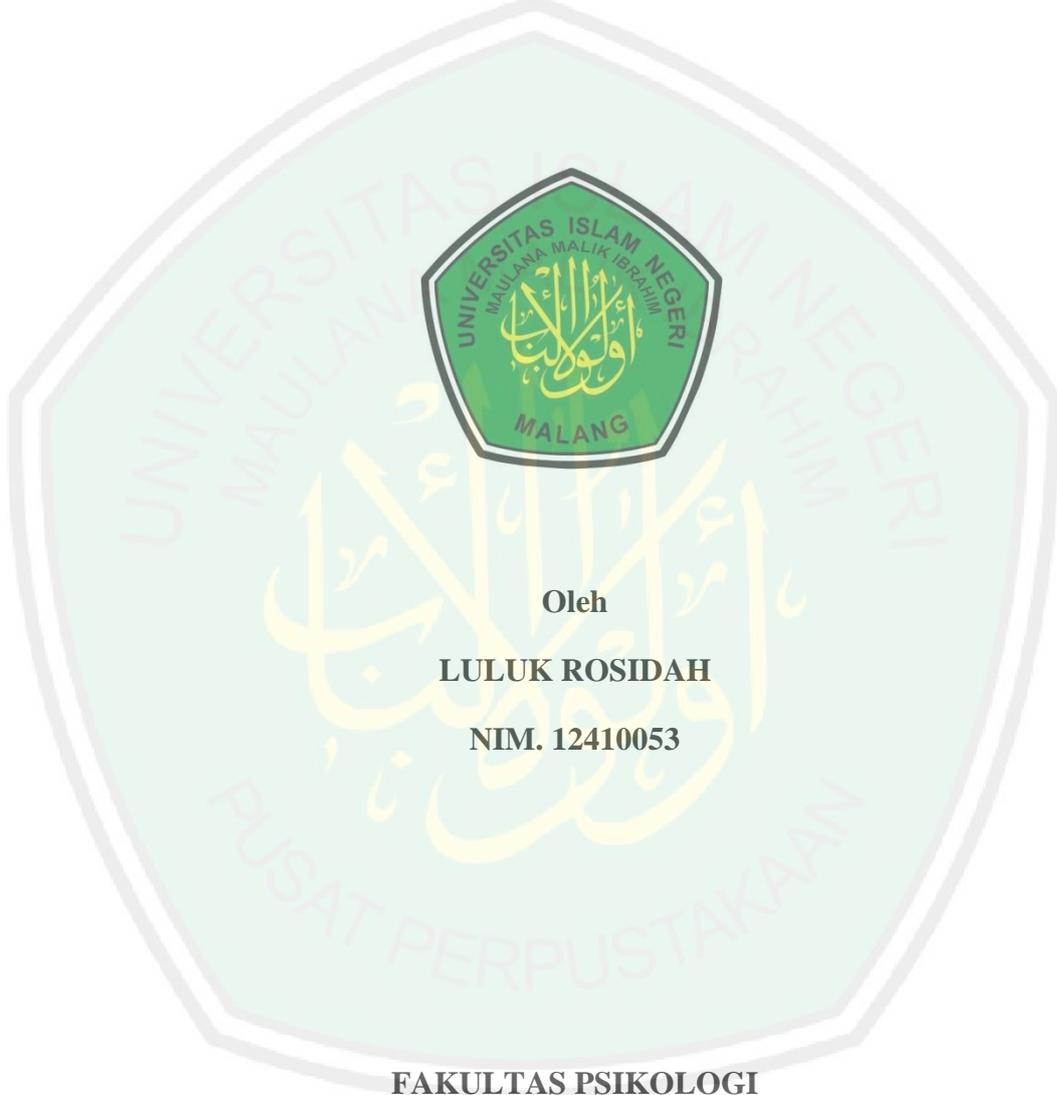


**WORK ENGAGEMENT PENGASUH TPA (TEMPAT PENITIPAN ANAK)  
SABILILLAH MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**LULUK ROSIDAH**

**NIM. 12410053**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2016**

**WORK ENGAGEMENT PENGASUH TPA (Tempat Penitipan Anak)  
SABILILLAH MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**LULUK ROSIDAH**

**NIM. 12410053**

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



**Dr. H. A. Khudori Sholeh, M. Ag.**

**NIP/NIPT : 196811242000031001**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

**UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag.**

**NIP.197307102000031002**

**SKRIPSI**  
**WORK ENGAGEMENT PENGASUH TPA SABILILLAH MALANG**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, ..... 2016

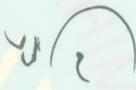
**Susunan Dewan Penguji**

**Dosen Pembimbing**

**Anggota Penguji lain**

**Penguji Utama**

  
Dr. H.A. Khudori Sholeh, M.Ag.

  
Dr. M. Mahpur, M.Si

NIP. 196811242000031001

NIP. 19760505 200501 1 003

**Ketua Penguji**

  
Yusuf Ratu Agung, MA

NIP. 19801020 201503 1 002

**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan**

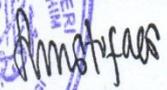
**Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

**Tanggal, 22 Juni 2016**

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Psikologi**

**UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

  
Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag.

NIP. 197307102000031002



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Luluk Rosidah  
NIM : 12410057  
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**WORK ENGAGEMENT PENGASUH TPA SABILILLAH**”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 22 - Juni 2016

Penulis,



Luluk Rosidah

NIM. 12410053

## MOTTO

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ

“Barangsiapa sungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri”



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji syukur saya panjatkan kepada Allah S.W.T sang maha kuasa atas pemberi rahmat dan nikmat tak terhingga sampai pada detik ini, semoga rahmanNya membuat hati ini tak pernah redup dari cahaya iman kepada-Nya. dan terimakasih juga atas dukungan dan doa dari orang-orang terkasih , akhirnya tugas penelitian skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, dengan itu seluruh kebahagiaan dan kebanggaan penuh takdim saya ucapkan terimakasih kepada :

Kedua orang tua saya, yang tak pernah putus memanjatkan doa untuk kebahagiaan anak-anaknya, setiap senyuman dan ucapan yang tersirat darinya adalah kekuatan berjuta energi untuk membangun semangat yang sering kali tumbang oleh keterputus asaan. Semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan kenikmatan kepada bapak/ibu. Terima kasih ibu, bapak, selalu mendukung anakmu ini secara moril maupun materil.

لَلّٰهُمَّ اغْفِرْ لِيْ وَلِوَالِدَيَّ وَارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِيْ صَغِيْرًا

Terimakasih kepada keluarga besar , kakaku neng ifa , mas findy, mas agus, mbk fufa, mas adak, serta dua ponakan ku nadifa dan sabrina. Terimakasih atas do'a-do'anya dan semangat yang kalian berikan. Semangat dari kalian itu bagai cambuk untuk aku terus mengejar mimpi .

Terimakasih tak terhingga juga kepada dosen pembimbing skripsi saya , Bpk.Dr.H.A.Khudori Sholeh,M.Ag. yang selalu sabar dalam membimbing penyusunan skripsi. Terimakasih atas motivasi- motivasi yang diberikan pada setiap kali jadwal konsul untuk terus bersemangat mengejar mimpi dan melanjutkan study, dan do'a " semoga sukses" yang bapak berikan pada setiap akhir sesi konsultasi , semoga Allah mengijabah .amin

Ucapan terimakasih juga pada teman-teman persejuangan Pipeh , Uci, Dina , Indah , Nadien, Nyunt,Rizka (yang bantu nerjemahin abstrak) , Ijah, Cimot , Musyafa, Zain, Fadlan, Arum, Ria, Mbak Endah dan teman-teman PM lainnya. Terimakasih untuk semangat dan energi positif kalian, semoga silaturahmi kita tidak terputus karena rampungnya skripsi.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Puji dan syukur atas kehadiran ALLAH S.W.T atas berkat rahmat serta kasih-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Work Engagement Pengasuh TPA Sabilillah Malang”.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) mahasiswa program S-1 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M. Si selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Lutfi Mustofa, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr.H.A.Khudori Sholeh.M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia psikologi .

Malang, 31 Mei 2016

Peneliti,

Luluk Rosidah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II : KAJIAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
A. Work Engagemen (Keterrikatan Kerja) .....	12
B. Dampak Work Engagement .....	16
C. Faktor-Faktor Work Engagement.....	18
1. Faktor Internal .....	20
2. Faktor Eksternal .....	20
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
A. Jenis Penelitian .....	23
B. Sumber Data .....	23
C. Metode Pengambilan Data.....	25

a. Wawancara .....	25
b. Observasi.....	26
c. Dokumentasi.....	27
d. Triangulasi.....	27
e. Anailis Data .....	28
D. Batasan Penelitian .....	30
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
A. Hasil.....	31
a. Hasil Observasi.....	31
b. Narasi Hasil Wawancara .....	35
c. Paparan Data Subjek.....	51
d. Work Engagement.....	51
e. Faktor Keterikatan Kerja Subjek .....	57
B. Analisa dan Pembahasan .....	47
a. Work Engagement Pengasuh.....	66
b. Faktor Keterikatan Kerja dan Temuan Pada Pengasuh TPA Sabilillah .....	68
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan.....	75
a. Faktor Work Engagement .....	55
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>

## ABSTRAK

Rosidah, Luluk (2016) *Work Engagement* Pengasuh TPA Sabilillah Malang

Fakultas Psikologi UIN MALIKI Malang

Pembimbing : Dr.H.A.Khudori Sholeh,M.Ag.

---

Peran wanita sebagai ibu tidak hanya mengabdikan dirinya hanya sebagai ibu rumah tangga, namun turut serta bekerja untuk memenuhi kebutuhan, hal inilah yang mendasari banyak didirikannya Tempat Penitipan Anak, dengan menggunakan jasa para perempuan untuk mengasuh buah hati mereka yang sibuk bekerja . Seperti yang terdapat di TPA Sabilillah Malang , empat wanita bekerja sebagai pengasuh, beberapa diantaranya sudah bekerja selama 8 tahun , waktu 8 tahun bukanlah hal yang sebentar untuk bekerja dengan adanya konflik – konflik yang terjadi dalam pekerjaan serta menurut sumber informasi upah/gaji yang didapat oleh pengasuh tidaklah banyak.

Permasalahan yang akan diteliti adalah mencari faktor-faktor *work engagement* para pengasuh dan upaya mempertahankan *work engagement* para pengasuh selama ini .

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan penggalan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Penggalan data dilakukan kepada subjek yang bekerja aktif sebagai pengasuh TPA Sabilillah dengan masa kerja lebih dari 5 tahun.

Hasil dari penelitian menunjukkan tidak adanya faktor upah/gaji dalam diri pengasuh, melainkan adanya *attachment* (kelekatan antara pengasuh dengan anak-anak), faktor *attachment* ini dipengaruhi oleh profesinya yaitu sebagai pengasuh. Penemuan lain dalam penelitian ini adalah tidak adanya Resiliensi seperti yang disebutkan dalam teori, melainkan adanya *Hardiness* dalam diri individu berdasarkan pengalaman kerja pengasuh selama ini. Sedangkan upaya mempertahankan *work engagement* para pengasuh selama ini adalah dengan menjalin hubungan baik antara manajer, koordinator,dan rekan pengasuh lainnya sehingga membentuk *team work* yang solid.

**Keyword:** *Work engagement*,pengasuh, kelekatan,hardiness,*team work*

## ABSTRACT

Rosidah, Luluk (2016) *Work Engagement on Sabilillah Daycare's Nursemaid*, Malang

Fakultas Psikologi UIN MALIKI Malang

*Supervisor* : Dr.H.A.Khudori Sholeh,M.Ag.

---

Role of women as a mother not only to devote herself become a housewife, however she can join in a job for fulfill their daily necessity, therefore, this case being a basis for built up many of daycare with using of women's merit for nurturing their child who their parents have many bussiness in their job. This case exist in Sabilillah Daycare in Malang, because in the daycare exist four women as a nursemaid, and several of them have worked for 8 years. For employees, works for 8 years not a short time period for doing a job with many conflict that exist in a job. Along with informant's opinion if the salary that they get from this job is not too much.

The problem that will researched is to found out of factors in work engagement on nursemaids and effort to maintain the work engagement in their job.

Research methode that used in this reseach is qualitatif methode with extracting data through interview,observation and documentation. Extracting data was obtained from the subject who works as a nursemaid in Sabilillah Daycare with job period about five years.

Result from this research indicate that there was no salary factor in being nursemaid,but, there exist attachment factor with the child who they taking care everyday. factor Attachment was influenced by occupation being a nursemaid. Other factor that discovered in this research if the resiliation can't found in subject as a factor in her work engagement like named in the theory. but rather, there was Hardiness that exist being factor of the work engagement in the nursemaid based of job experience as a nursemaid. While, effort to maintain the nursemaid's work engagement with make a good relation between manager, coordinator and companion . So, it will built up a solid team work.

**Keyword:** Work Engagement, Nursemaid, Hardiness, Teamwork

## مستخلص البحث العربية

رشيدة, لولو (٢٠١٦) ارتباط عمل حاضنة مسكن وديعة الأولاد (TPA) سبيل الله مالانج.

كلية السكولوجيا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

المشرف الدكتور الحاج أحمد خضري صالح, الماجستير

إن دور المرأة في خدمتها ليست كربة البيت فقط، بل باشتراك العمل لتوفير الحاجة. هذا الحال يكون أساسا لبناء أكثر مسكن وديعة الأولاد. باستخدام استحقاق النساء لحضانة أولاد الناس المشغولين في العمل. كما وجد في مسكن وديعة الأولاد سبيل الله مالانج. فيها أربع الحاضنات، منها المرأة التي تعمل حوالي ثماني سنوات. وهذه السنة الطويلة للعمل بمشكلاتها الواقعية المتعددة. وذكر في أحد المصدر أنهم يجدن أخفض الأجرة.

فبحثت الباحثة عوامل ارتباط عمل الحاضنات والمحاولة للدفاع.

منهج البحث المستخدم هو الكيفي. لقد جمعت الباحثة عرض البيانات من المقابلة والملاحظة والوثائق. و عرض البيانات تؤخذ من العامل الفعالي كالحضانة أكثر من خمس سنوات في مسكن وديعة الأولاد سبيل الله مالانج.

ونتيجة من هذا البحث يدل على عدم محاولة الأجرة من نفس الحاضنة، بل وجود الرحمة والشفيق (علاقة الرحمة بين الحاضنة والأولاد). هذا عامل الرحمة يؤثر مهنة النساء كالحاضنات. وابداع الآخر هو عدم انتهض النفس من المشكلة كما ذكر في النظرية، بل وجود قوة نفس الشخص بناء على خبرة الحاضنات. في حين المحاولة لدفاع ارتباط عمل الحاضنات باعتصام الحبل بين المدير والمدير وزملاء العمل كي يشكل التعاون القوي.

الكلمة الرئيسية: ارتباط العمل، الحاضنة، العلاقة، القوية، التعاون

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pada masa sekarang ini peran wanita sebagai ibu tidak hanya mengabdikan dirinya sebagai ibu rumah tangga, memelihara rumah dan *full time* mengasuh buah hati. Seperti yang ada di sekeliling kita teman atau saudara perempuan, mereka lebih memilih bekerja membantu mencukupi penghasilan suami untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Karena alasan bekerja sehingga para ibu ini tidak mempunyai cukup waktu untuk mengasuh buah hati mereka sendiri, yang pada akhirnya banyak wanita karir menitipkan buah hati mereka pada tempat penitipan anak.

Menurut informasi yang peneliti dapatkan dari pengasuh di tempat salah satu TPA di kota Malang yang bertepatan di TPA Sabilillah, kebanyakan alasan dari orang tua menitipkan buah hati mereka adalah kesibukan kedua orang tua mereka yang bekerja, dan tidak ada keluarga terdekat orang tua seperti nenek, adik/kakak dari si orang tua. Para orang tua ini lebih mempercayakan buah hati mereka di tempat penitipan anak dibandingkan membiarkan buah hati berada dirumah dengan asisten rumah tangga atau biasa disebut dengan pembantu, karena mengingat banyak terjadi hal-hal yang mengerikan atas perbuatan asisten rumah tangga terhadap anak majikannya di pemberitaan televisi maupun media yang lainnya.

Menurut pendapat pengasuh memang benar adanya jika menitipkan buah hati dalam kondisi yang benar-benar mendesak jika orang tua tidak mempunyai pilihan lain untuk memberikan hak perhatian kepada sang buah hati selama ia bekerja. Menitipkan buah hati pada tempat penitipan anak memang lebih mengurangi kekhawatiran orang tua, karena TPA sendiri memang bekerja khusus untuk merawat dan memberikan perhatian kepada buah hati selaku berperan sebagai klien, berbeda dengan apabila buah hati dititipkan pada asisten rumah tangga atau pembantu, karena tugas utama mereka bukanlah merawat buah hati majikannya, melainkan membersihkan dan mengurus kondisi rumah diantaranya menyapu, mengepel, mencuci dan lain sebagainya. (Swandi,fifi,personal interview,3 Agustus 2015)

Para pengasuh TPA Sabililah ini bekerja mulai pukul 06:30 hingga 16:00 . namun seringkali pengasuh bekerja *over time* dikarenakan orang tua belum menjemput buah hatinya pada batas waktu yang ditentukan, banyak alasan orang tua tidak menjemput anak pada kesepakatan yang ditentukan, diantaranya karena orang tua masih sibuk bekerja, ada rapat akhir bulan, pekerjaan tambahan, atau terjebak macet dan lain sebagainya. Keterlambatan orang tua menjemput buah hati mereka tentu saja dikenakan denda, Meskipun keterlambatan dalam menjemput buah hati mereka dikenakan denda yang artinya orang tua bertanggung jawab atas ketidak sesuaian ini tetapi para pengasuh tidak merasa baik-baik saja atas ketidak sesuaian atau kesepakatan waktu yang telah disepakati. Keterlambatan orang tua dalam menjemput buah hatinya tidak hanya sekitar 10 menit atau 30 menit saja, melainkan hingga 1-2 jam.

Menurut ungkapan pengasuh di Sabilillah yang diperoleh peneliti melalui wawancara, keterlamabatan yang sangat jauh dari kesepakatan, tidak menguntungkan bagi para pengasuh, meskipun ada biaya denda atas keterlambatan orang tua. Para pengasuh berjumlah empat orang dengan jarak rumah cukup jauh, sehingga waktu berangkat mereka sekita 30 menit sebelum jam masuk kerja yaitu pukul 06:00, apabila mereka terlambat pulang sekitar 1-2 jam, dipastikan mereka sampai dirumah pada malam hari. Tiga dari empat pengasuh ini sudah berumah tangga dan memiliki seorang anak, menurut mereka dengan adanya keterlambatan orang tua dalam menjemput buah hati akan lebih banyak menyita waktu para pengasuh ini dengan keluarga terutama dengan buah hati mereka. Selain waktu yang minim dengan buah hati, kerap kali karena pulang malam berdampak pada pertengkaran dengan suami .

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan para pengasuh Sabillilah sebagai obejek penelitian, banyak data yang diambil oleh peneliti ketika menjalankan tugas PKL, penggalian data ini menggunakan metode observasi dan wawancara. Selama penugasan PKL peneliti juga turut serta dalam kegiatan para penagsuh dalam mengasuh anak dan pembelajaran anak pada usia dini. Hal ini dilakukan peneliti selama kurang lebih satu bulan. Selain peneliti merasakan keikut sertaan dalam kegiatan para pengasuh, sikap keterbukaan pengasuh memudahkan peneliti dalam proses penggalian data .

Menurut uraian para pengasuh selain sikap orang tua yang dianggap tidak menghargai waktu para pengasuh, para pengasuh juga menyayangkan ketidak

sesuain gaji atau upah yang diterima dalam setiap bulannya dengan waktu bekerja 9,5 jam per hari . Jika dilihat dari peraturan pergub jatim no.72 , UMR pada tahun 2015 naik hingga 20% dan UMR atau upah minimum untuk wilayah Kab. Malang Rp. 1.962.000 dan Kota Malang Rp. 1.882.250. Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Menurut Permen no.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan. Upah yang diterima tidak sesuai dengan standart minimum gaji pekerja. (Heru,Personal Interview,3 Agustus 2015)

Kurangnya dalam penerimaan upah pada pengasuh disini sering kali berpengaruh terhadap kinerjanya sebagaimana mestinya yang dilakukan oleh pengasuh seperti memberikan perhatian, rasa nyaman kepada anak-anak dan lain sebagainya, dengan beban pikiran kurangnya jumlah finansial dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari dalam rumah tangga jelas akan berdampak pada perlakuan yang diberikan kepada anak-anak selaku konsumen yang menggunakan jasa mereka sebagai pengasuh, mengingat mengasuh anak bukanlah hal yang mudah selain kemampuan fisik mempunyai keterampilan dalam menghadapi berbagai sifat anak-anak yang mudah berubah-ubah suasana hatinya juga sangat penting. Maka dari itu dalam mengasuh anak harus dalam kondisi suasana hati yang baik,

hal ini juga dirasakan oleh peneliti ketika turut serta dalam kegiatan mengasuh. ketika suasana hati tidak baik, jelas akan berdampak pada perilaku yang diberikan kepada anak-anak, baik itu mengabaikannya atau dengan cara membentakinya. minimnya upah yang diterima ini memang biaya SPP yang harus dibayar oleh orang tua selaku konsumen tidak semahal harga SPP di TPA daerah sekitar malang lainnya. Dalam setiap bulannya orang tua selaku konsumen membayar SPP sebesar Rp.450.000.

Kurangnya tenaga kerja juga menjadi alasan para pengasuh, mereka mengalami kerepotan dalam mengasuh, dengan jumlah 19 anak diasuh oleh empat pengasuh. Permintaan untuk menambah tenaga kerja sudah diajukan kepada lembaga, namun belum ada respon, TPA Sabilillah ini bernaung pada lembaga masyarakat. Karena alasan inilah TPA Sabilillah tidak memberlakukan penarikan SPP dengan tarif yang sama dengan TPA –TPA lain pada sekitar kota Malang. Karena konsep awal berdirinya TPA ini adalah penitipan anak bukan hanya berlaku untuk orang-orang yang mempunyai banyak uang atau orang-orang yang berada posisi menengah keatas (Heru, personal interview, 3 Agustus 2015)

Menurut pengamatan peneliti, para pengasuh mengalami banyak ketidaksesuaian dalam hal pekerjaannya terutama sistem peraturan yang diberikan oleh lembaga yang menaungi, meliputi jumlah upah yang diterima dan keterbatasan tenaga kerja. adanya konflik batin yang dialami oleh pekerja TPA Sabilillah dengan lembaganya yang menaungi. Pada suatu kesempatan para pengasuh mengeluhkan kepada sistem lembaga kurang memberikan perhatian kepada pekerja pengasuh TPA, seperti memberikan *reward* kepada pekerja yang rajin, disiplin dan lain

sebagainya. Memberikan *reward* kepada para pekerja dirasa sangat penting sebagai bentuk perhatian dan evaluasi para pekerja terhadap kinerjanya. Penilaian kinerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tingkatan mengerjakan tugas –tugas menurut cara yang diinginkan oleh para majikan mereka. (Sinambela,2012:47)

Dalam waktu kurang lebih sepuluh 8 Tempat Penitipan Anak berdiri, ibu Fifi selaku koordinator berusaha memberikan mutu dan kualitas TPA Sabilillah semakin baik, misalkan menugurus perizinan TPA Sabillilah ini ke DIKNAS, karena banyak dari orang tua mempertanyakan keresmian TPA Sabillilah, tentunya tidak mudah menurut ungkapan ibu Fifi untuk mendapat perizinan, harus melalui proses panjang selain itu juga mempunyai syarat tertentu seperti, bangunan, jumlah pegawai, jumlah anak asuh selaku konsumen, mutu pendidikan dan pelayanan yang sesuai.

Penentu keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi selalu berkaitan dengan sumber daya manusianya, salah satu sikap kerja yang memberikan kontribusi terbaik sebagai *prediktor performansi* organisasi ialah *engagement*. Britt, Dickinson,greene-Shortridge, dan McKibben(2007) dalam Gadjah Mada Journal Of Psychology menjelaskan *engagement* sebagai perasaan seseorang untuk bertanggung jawab dan peduli terhadap *performansi* pekerjaanya. Tanggung jawab tersebut ditunjukkan dengan tindakan pencarian solusi terhadap permasalahan kerja serta komitmen untuk mencari solusi tersebut. Oleh karena itu *engagement* tercermin pada tanggung jawab dan komitmen bekerja serta bagaimana hasil kerja mempengaruhi orang-orang yang bersangkutan. Dikutip

dari jurnal Gadjah Mada Journal Of Psychology”Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness”(2015) 61-73.

Dalam kondisi konflik batin yang dirasakan oleh pengasuh kepada sistem lembaga, menjadi sebuah prestasi TPA Sabilillah yang dapat berdiri kurang lebih 9 tahun, dan masih banyak diminati oleh para konsumen. Hal ini menurut pengamatan peneliti menunjukkan bahwa terdapat komitmen dan tanggung jawab oleh para pekerja maupun pengurus lembaga. Menurut Lockwood (2005) dalam Society for Human Resorce Management (SHRM) memberi pengertian mengenai *work engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual (Mujiasih,2015).

Pada penelitian jurnal psikology industri dan Organisasi lainnya, yaitu mengenai “Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan *Work Engagement* pada Guru SMA Swasta di Surabaya” menyatakan dengan penelitian menggunakan Utrecht *Work Engagement Scale* dari Schafelli,dkk(2002) untuk *work engagement* dan skala Perceived Organzasional Support dari Rhoades dan Eisenberger(1989), untuk *perceived organizational support*. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi nonparametrik. Hasil dari analisis data penelitian menggunakan korelasi Spearman menyatakan bahwa *perceived organizational support* dan *work engagement* memiliki hubungan positif yang lemah , $r = 0,237$  ,  $n = 128$ ,  $p < 0,01$ . Hal ini berarti tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang

Dalam penelitian jurnal psikology industri dan Organisasi “Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Ekterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya” , oleh Rullyta & Cholichul Hadi menyatakan berdasarkan hasil uji korelasai diketahui bahwa Spearman’s Sig(2-tailed) untuk variabel keterikatan kerja dan modal psikologis adalah sebesar 0,053 yang berarti nilai tersebut  $>0,05$ . Berdasarkan dasar pengambilan keputusan menurut Field(2009) , taraf signifikansi yang berada lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan, sehingga dinyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap RSJ Menur Surabaya.

Pada jurnal ilmiah yang dilakukan oleh Mahasiswa Universitas Surabaya “Hubungan Antara Konflik keluarga –Kerha, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional dengan Keterikatan Kerja Pada Guru.” Konflik keluarga kerja, makna kerja sebagai panggilan dan persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan dengan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung dengan besar koefisien  $p = 0.000$  ( $p < 0,05$ ,  $r = 0,597$ ) artinya konflik keluarga kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki sumbangan efektif keterikatan kerja sebesar 59,7%

Branham pada bukunya “The 7 Hidden Reasons Employees Leave : Hoe to Recognize the sutle Sign and Act Befor it’s Too Late” mengatakan bahwa lebih dari 85% manajer meyakini bahwa karyawan meninggalkan perusahaan karena mereka tertarik dengan gaji yang lebih besar atau kesempatan yang lebih baik. Namun lebih dari 80% keryawan mengatakan bahwa faktor yang membuat

mereka keluar dari perusahaan karena didorong oleh hal yang berkaitan dengan praktik manajemen atau racun budaya (budaya perusahaan yang lemah) termasuk didalamnya adalah peran pemimpin dalam menanamkan nilai-nilai, norma, etika ke dalam perilaku kerja karyawan (Agustian,2012)

*Work engagement* atau *worker enegeement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Kata lain definisi *work engagement* mengacu dan antusiasme karyawan dalam bekerja.(Mujiasih,2015)

Schaufeli(2000), menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaannya, seperti memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri sendiri, serta memiliki keyakinan terhadap diri sendiri serta memiliki anggapan bahwa “*work is fun*” keyakinan terhadap diri sendiri (*efficacy*) dan perasaan bahagia saat bekerja merupakan salah satu aspek dalam modal psikologis sebagai salah satu anteseden atas konstruk keterkaitan kerja (Indrianti&Hadi:2012) .

*Work engagement* juga dijelaskan sebagai dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan (Chartered Institute of Personnel and Developomen 2006), pekerja yang *engaged* dikarakteristikkan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya memiliki fokus terhadap motivasi,

kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

Dalam artikel penelitian “*Work Engagement* melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi” (Endah mujiasih&Ika Zenita Ratnaningsih:2015), Schmidt (2004) mengartikan *Work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjukkan *work engagement* yang melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*” dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan (Clifton,2002)

Berkaitan dengan teori pengertian tentang *work engagement* yang meliputi komitmen kepuasan dalam bekerja, menemukan makna dalam sebuah pekerjaan, kebanggaan serta mempunyai visi dan misi yang sesuai dengan sebuah organisasi atau tempat dimana ia bekerja. Peneliti meneliti tingkat *work engagement* pengasuh TPA Sabilillah dengan beberapa indikasi permasalahan yang dihadapi, seperti minimnya upah yang diterima, jarak tempat bekerja dengan rumah cukup jauh, ketidak harmonisan pengasuh dengan pengurus lembaga yang menaungi TPA Sabilillah, namun dengan indikasi permasalahan yang dihadapi, para pekerja atau pengasuh ini telah lama bekerja selama kurang lebih 8 tahun.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk *work engagement* pengasuh pada Tempat Penitipan Anak Sabilillah ?
2. Apa saja yang menjadi faktor pengasuh (pekerja) tetap bertahan pada tempat yang mempekerjakannya?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui bentuk *work engagement* pengasuh pada Tempat Penitipan Anak Sabilillah.
2. Mengetahui faktor pengasuh (pekerja) tetap bertahan pada profesinya di TPA Sabilillah.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Dalam penelitian ini diharapkan lembaga serta setiap diri individu dari pengasuh dapat meningkatkan dan mempertahankan *work engagement* . selain untuk *meaningfulness* bagi para pekerja serta untuk pengembangan lebih baik pada lembaga maupun pengembangan pada TPA.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Work Engagement* (Keterikatan Kerja)

*Lockwood* (2005) dalam *Society for Human Resorce Management* (SHRM) memberi pegertian mengenai *work engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual.

*Work engagement* atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya. Dapat didefinisikan, *Work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (*Saks,2006*) (*Journal of Managerial Psychology:2006*).

*Schaufeli dan Bakker(2004)* mendeskripsikan *work engagement* sebagai suatu kondisi mental yang positif, terpenuhi, dan berkaitan dengan pekerjaan yang mempunyai karakteristik semangat, dedikasi, dan pengahayatan. Kondisi mental tersebut ranah afektif dan kognitif.(Dalam *Journal of Organizational Behavior :2004*). *Work engagement* berkaitan dengan tingkat tuntutan kerja. Semakin banyak tuntutan kerja, maka karyawan semakin merasa lelah, kelelahan akan

mempengaruhi rendahnya *work engagement* (Broeck, Vansteenkiste, Witte & Lens, 2008) (Flavia & Meiyanto: 2015)

*Engagement* merupakan ekspresi yang dikehendaki seseorang berkaitan dengan perilaku tugasnya, yang menghubungkan pekerjaannya dengan eksistensi personal (fisik, kognitif dan emosional) dan peran diri secara utuh. Dimensi fisik, kognitif, dan emosional merupakan energi yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, sedangkan peran diri tergambar melalui kondisi psikologis. (Flavia & Meiyanto: 2015)

*Schaufeli dan Bakker* (2003) menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu *JD-R (Job demand-resources model)* dan modal psikologis (*psychological capital*). Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta *performance feedback*. Sedangkan untuk modal psikologis meliputi kepercayaan diri (*self efficacy*) rasa optimis (*optimism*) harapan mengenai masa depan (*hope*) serta resiliensi (*resilience*).

Menurut *Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker* (2006) *work engagement* sebagai positivitas, pemenuhan, kerja dan pusat pikiran yang dikarakteristikan. *Work engagement* merupakan motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication, dan absorption*. *Vigor* atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas

kesulitan atau kegagalan. *Dedication* mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaannya seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Sedangkan *absorpsi* yaitu ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaannya, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya (Schaufeli dkk:2006)

Schmidt 2004, mengartikan *work engagment* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen kunci secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjuk *work engagement* yang melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*”(akan bekerja extra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan diatas apa yang biasanya diharapkan .(Schmidt:2004)

Menurut *Bakker* (sitat dalam Hakanen dan Roodt,2010) keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel anatar lain tuntutan kerja, sumber kerja ,dan sumber personel. Tuntutan kerja diartikan sebagai aspek fisik, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan *effort* fisiologis dan psikis (kognitif dan emosi) yang berkelanjutan (Demerouti,2005 sitat dalam Hakanen & Roodt,2010).(Tanudjaja:2013)

*Marciano* (2010) mendefinisikan keterikatan kerja karyawan sebagai luasan dimana seseorang itu komit, berdedikasi dan loyal dengan organisasi, supervisor dan koleganya. Hal ini di tunjukkan dengan gairah dan antusias terhadap pekerjaan secara konsisten melebihi sasaran dan harapan, membawa

gagasan baru dalam pekerjaan, berinisiatif, ingin tahu, mendorong dan mendukung anggota tim, optimis dan positif, gigih mengatasi hambatan dan tetap fokus pada tugas, berusaha secara aktif mengembangkan diri, orang lain dan bisnis serta komit dengan organisasi.

Menurut *Schieman* (2009) faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan adalah. Jaminan pekerjaan, perlakuan yang adil, kompensasi yang mencukupi, perlakuan penuh hormat dan bermartabat, adanya timbal balik hak.

*Xanthopoulou, Bakker & Demerouti* (2008) menyatakan bahwa keterikatan kerja ditentukan oleh faktor individual dan lingkungan. Faktor lingkungan terkait dengan aspek organisasi atau psikologis, sosial dan fisik pekerjaan seperti: otonomi, dukungan sosial, *Coaching* atasan, umpan balik kinerja dan peluang pengembangan keahlian. Sedangkan faktor individu mengacu pada evaluasi diri yang positif yang berkaitan dengan resiliency dan rasa mampu untuk mengendalikan dan mempengaruhi.

Menurut *Hewitt (Schaufeli & Bakker, 2010)* karyawan yang memiliki *Work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu :

1. *Say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja dengan rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan .
2. *Stay* – memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja diorganisasi lain .

3. *Strive* – memberikan waktu yang lebih , tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi .

### **B. Dampak Work Engagement**

*Harter* ,dkk (2002) mengemukakan bahwa *engagement* dapat berdampak pada hasil bisnis, ini disebabkan adanya kepuasan kerja dari karyawan yang bahagia sehingga dapat meningkatkan performanya yang akhirnya juga berdampak pada hasil bisnis. *Robinson* dkk (2004) menyatakan bahwa dampak *engagment* adalah dapat meningkatkan kesadaran keryawan terhadap bisnis kerja dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan performa hal ini juga sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Gallup. Organisasi Gallup menemukan bahwa *engagment* berhubungan dengan loyalitas pelanggan, pertumbuhan bisnis, dan keuntungan .

*Robinson* dkk(2004) menjelaskan bahwa karyawan yang *engaged* menampilkan perilaku diantaranya :

1. Percaya kepada organisasi
2. Tertarik bekerja lebih baik
3. Memahami konteks bisnis dan bigger picture organisasi
4. Kerelaan untuk bertindak lebih
5. Selalu mengikuti perkembangan yang ada di lapangan

*Saks* (2006) mengemukakan beberapa hasil mengenai *manfaat work engaged* , diantaranya :

1. Kepuasan kerja

Pengujian membuktikan bahwa *work engaged* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang *engaged* sudah pasti memiliki rasa cinta kepada perusahaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Karyawan *engaged* yang memiliki rasa cinta kepada perusahaan dan sudah pasti puas atas segala sesuatu yang melekat kepada pekerjaannya.

## 2. Komitmen Organisasi

Oengujian membuktikan bahwa *work engaged* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. karyawan yang sudah *engaged* dengan perusahaan tentu akan memiliki komitmen dengan perusahaan karena elemen-elemen komitmen juga terkandung dalam *work engagement*.

## 3. Intention to quit

Pengujian membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*. keinginan keluar dari organisasi disebabkan adanya rasa tidak nyaman lagi dalam organisasi. Karyawan yang sudah *engaged* akan memiliki kecenderungan bertahan karena mereka sudah merasa menjadi bagian organisasi yang tidak terpisahkan .

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli mengenai pengertian *work engagement*, peneliti menyimpulkan bahwa *work engagement* merupakan kondisi mental yang dimiliki oleh karyawan atau pekerja terhadap pekerjaannya, berkomitmen, berdedikasi tinggi serta semangat dan motivasi terhadap pekerjaannya. Kondisi mental yang positif inilah yang menimbulkan perasaan senang terhadap pekerjaannya, yang menjadikan pekerjaan bukan hanya

sebatas tuntutan dalam pemenuhan kebutuhan namun sebagai sumber kebahagiaan yang di dapat ketika ia melakukan pekerjaan tersebut. Selain itu *work engagement* juga dipengaruhi oleh perasaan percaya diri (*self efficacy*), berpikir mengenai masa depan (*hope*), serta *resiliensi*.

Selain dari sisi psikologis, kondisi lingkungan juga dapat mempengaruhi keterikatan kerja para pekerja, kondisi lingkungan seperti hubungan sosial dengan antar teman pekerja, tempat ia bekerja. dan juga sikap pemimpin terhadap karyawan atau pekerja. Seperti pemberian upah, perlakuan adil dan lain sebagainya.

### **C. Faktor – Faktor Work Engagement**

Lockwood(2007) *engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah busanya didalam tempat kerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. *Engament* juga dipengaruhi karakteristik organisasional, antara lain reputasi integritas, komunikasi internal yang baik, dan inovasi budaya.(Lockwood:2007)

*Bakker* (2006) menyebutkan terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab utama work engagement : (Hakanen dkk:2006).

### 1. *Job Resources*

Faktor yang lebih mengarah kepada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan, mencapai target pekerjaan, menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal .

### 2. *Salience of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya. Sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

### 3. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dll. Karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih pada tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah .

Berdasarkan dari definisi oleh beberapa tokoh yang telah diuraikan, dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, sebagai berikut :

## 1. Faktor Internal

### a. Fisik

Memiliki kondisi fisik yang sempurna akan berpengaruh kepada keterlibatan pekerja terhadap pekerjaannya, melihat pada pengertian *work engagement* yang mengacu pada sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa *engagement* yang tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya.

### b. Psikologis

Menurut *Schaufeli dan Bakker*(2004) mendeskripsikan *work engagement* sebagai suatu kondisi mental yang positif, terpenuhi, dan berkaitan dengan pekerjaan yang mempunyai karakteristik semangat, dedikasi, dan pengahyatan. Serta modal psikologis yang meliputi kepercayaan diri (self efficacy) rasa optimis (optimism) harapan mengenai masa depan (hope) serta reiliensi (resilience).

## 2. Faktor Eksternal

Menurut *Schaufeli dan Bakker* (2003) bahwa *work engagement* di pengaruhi salah satunya yaitu JD-R (Job Demand-Resource Model) yang meliputi aspek lingkungan fisik , soaial dan organisasi , gaji , peluang untuk berkarir , dukungan supervisor dan rekan kerja , serta performance feedback .

Dalam jurnal penelitian (saks 2006) *work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep motivasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Motivasi pekerja sangat mempengaruhi perilaku bagaimana ia bekerja maupun dampak yang diberikan dimana tempat ia bekerja . dalam mengkaji motivasi – motivasi pekerja ini menggunakan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow.

a. Kebutuhan Fisiologis Dasar

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan paling dasar manusia yang meliputi sandang, pangan, papan, hal ini tentunya berkaitan erat dengan gaji /upah .

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik dan lain sebagainya .

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri ini berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang dimiliki sesungguhnya oleh seseorang .



## BAB III

### Metode Penelitian

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode –metode untuk mengeksplorasi memahami makna yang oleh sejumlah individu atau kelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. *Bogdan* dan *Taylor* mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. (Moleong:2002)

Mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif menghasilkan dalam mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkrip wawancara, catatan lapangan, gambar, foto, rekaman video, dan lain sebagainya.

Sasaran penelitian kualitatif utama ialah manusia karena manusia adalah sumber masalah. Artefak, peninggalan–peninggalan peradaban kuno dan lain sebagainya. Intinya sasaran penelitian kualitatif ialah manusia dengan segala kebudayaan dan kegiatannya .

#### B. Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland (1984:47) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata–kata dan tindakan selbihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rangkaian Sumber data meliputi :

1. Kata-kata dan Tindakan

Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video / audio tapes, pengambilan foto, atau film .

Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan berperan serta merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Manakah diantara ketiga kegiatan yang dominan.

2. Sumber Tertulis

Berdasarkan dilihat dari segi sumber data, bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, dan dokumen resmi

3. Foto

Foto menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan untuk menelaah segi-segi subjektif dan hasilnya sering dianalisis secara induktif. Ada dua kategori foto yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian kualitatif , yaitu foto yang dihasilkan orang dan foto yang dihasilkan oleh peneliti sendiri (Bogdan dan Biklen,1982:102)

## **C. Metode Pengambilan Data**

### **a. Wawancara**

Banister,dkk (dalam Poerwandari,2007) mengungkapkan wawanacara adalah percakapan dan proses tanya jawab yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Wawancara kualitatif dilakukan untuk memperoleh pengetahuan tentang makna-makna subjektif yang dipahami individu berkenaan dengan topik yang diteliti, dan bermaksud untuk memperoleh pengetahuan tentang makna-makna tertentu. Penelitian dengan wawancara bermaksud untuk memperoleh pengetahuan tentang makna-makna subjektif yang dipahami individu berkenaan dengan topik yang diteliti, dan bermaksud melakukan eksplorasi terhadap isu tersebut, suatu hal yang tidak dapat dilakukan melalui pendekatan lain.

Metode wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya bertatap muka antara pewawancara dan informan atau orang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama .

Wawancara yang akan dilakukan adalah wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara, namun tidak terlalu terpaku secara formal sesuai dengan pedoman, fungsi pedoman dalam wawancara ini adalah sebagai poin-poin pertanyaan yang akan diajukan kepada responden, dalam bertanya tidak harus sesuai dengan urutan poin-poin dalam pedoman melainkan berjalan sesuai alur pembicaraan antara peneliti dan responden. Bahasa yang digunakan dalam

wawancara menggunakan bahasa non-formal yang terkadang dicampur dengan bahasa Jawa, dengan bertujuan membuat responden merasa nyaman dan memberi peluang agar responden lebih bersikap terbuka. Dalam melakukan penggalian data melalui wawancara ini peneliti menggunakan alat bantu perekam(recorder), guna untuk tetap menjaga kenyamanan informan .

#### **b. Observasi**

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indra lainnya. penggunaan metode observasi dilakukan guna untuk pengumpulan data melalui hasil pengamatan dan pengidraan suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti.

Untuk lebih melangkapi data selain melakukan wawancara, peneliti juga melakukan observasi atau pengamatan dengan cara datang pada tempat responden bekerja, dimana responden melakukan semua kegiatan pekerjaannya di tempat tersebut, selain itu peneliti akan turut serta dalam kegiatan mengasuh, seperti turut serta dalam bermain, dan mendampingi anak-anak selaku penerima jasa.

Dalam melakukan observasi peneliti menggunakan observasi terbuka dimana peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan sebenarnya kepada sumber data, bahwa sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti.(Moleong.2007:176).

### c. Dokumentasi

Andi (2010:192) mengungkapkan dokumen merupakan rekaman yang bersifat tertulis atau film dan isinya merupakan peristiwa yang telah berlalu. Jadi, dokumen bukanlah catatan peristiwa yang terjadi saat ini dan masa yang akan datang, namun catatan masa lalu. Adapun menurut Guba dan Lincoln (1981) dalam Moleong (2002:161) dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau film dari record yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan dari seorang penyelidik.

### d. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Denzin (1978) dalam Moleong (178:2000) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode triangulasi dengan teknik sumber, yaitu membedakan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif (Patton 1987:331) dalam moleong (178:2000). Hal itu dapat dicapai dengan jalan :

- 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.

- 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang –orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu .
- 4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat pandangan orang seperti rakyat biasa , orang yang berpendidikan menengah atau tinggi , orang berada, orang pemerintah .
- 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

**e. Analisis Data**

Menurut Moleong (190:2000) proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya. Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan – pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan-satuan ini kemudian di kategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori–kategori itu dilakukan sambil membuat koding. Tahap akhir dari analisis data ini ialah mengadakan pemeriksaan keabsahan data.

Didalam data kualitatif terdapat dua hal yang ingin dicapai dalam analisis data ,yaitu: (1) menganalisis proses berlangsungnya suatu

fenomena sosial dan memperoleh suatu gambaran yang tuntas terhadap proses tersebut, dan (2) menganalisis makna yang ada dibalik informasi, data, dan proses suatu fenomena sosial. Menganalisis proses berlangsungnya suatu fenomena sosial mengungkapkan semua proses etik yang ada dalam suatu fenomena sosial dan mendeskripsikan kejadian proses sosial itu apa adanya sehingga tersusun suatu pengetahuan yang sistematis tentang proses-proses sosial, relitas sosial, dan semua atribut dari fenomena. Sedangkan menganalisis makna yang ada dibalik informasi, data dan proses sosial suatu fenomena sosial dimaksud adalah mengungkapkan peristiwa etik dan kebermaknaan fenomena sosial itu dalam pandangan objek-objek sosial yang diteliti. Sehingga terungkap suatu gambaran etik terhadap suatu peristiwa sosial yang sebenarnya dari fenomena sosial yang tampak (Bungin, 2007:161).

Dalam analisa kualitatif, peneliti berusaha melampaui model analisa dengan menyajikan prosedur-prosedur yang lebih detail dalam setiap strategi penelitiannya. misalnya, strategi grounded theory yang memiliki langkah-langkah sistematis dalam analisis datanya (Corbin & Strauss, 2007; Strauss & Corbin, 1990, 1998). Langkah-langkah ini meliputi, misalnya, membuat kategori-kategori atas informasi yang diperoleh (open coding), memilih salah satu kategori dan menempatkannya dalam satu model teoritis (axial coding), lalu merangkai sebuah cerita dari hubungan antar kodeing (selective coding). Selain grounded theory, study kasus atau penelitian etnografi kini sudah

melibatkan deskripsi detail mengenai setting atau individu-individu tertentu, yang kemudian diikuti oleh analisa ( stake,1995;Wolcott,1994). Penelitian fenomenologis sudah menerapkan analisa terhadap pernyataan-pernyataan penting, generalisasi unit-unit makna, dan apa yang disebut Moustakas(1994) sebagai deskripsi esensi. Penelitian naratif melibatkan penceritaan kembali cerita-cerita partisipan dengan menggunakan unsur-unsur struktural , seperti plot, setting. Aktivitas, klimaks, dan ending cerita (Clandinin & Connelly,2000). (Dalam Creswell,2013:275)

#### **D. BATASAN PENELITIAN**

Pembahasan batasan masalah ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan dan tidak adanya kerancuan dalam menginterpretasi hasil penelitian .

Batasan penelitian ini adalah mengenai keterikatan kerja yang dimiliki oleh para pengasuh TPA Sabilillah yang sudah bekerja selama lebih dari lima tahun dan aktif bekerja ,dengan ruang lingkup lembaga TPA yang bernaung pada Lazis Sabilillah Malang. Penelitian pada ruang lingkup Lazis Sabillah ini lebih mengacu pada sistem kerja dan setiap diri individu pengasuh TPA Sabilillah dalam pengupayaan peningkatan *work engagement* serta apa saja yang menjadi faktor – faktor *Work Engagement* para pengasuh TPA Sabilillah Malang.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL

##### a. Hasil Observasi

Lokasi yang digunakan sebagai tempat penelitian adalah di tempat penitipan anak Lazis Sabilillah yang beralamat di Jalan Candi Kidal No.6 Blimbing Malang, yang berada di lantai 2 Sabilillah Medical Service. Apabila dilihat dari segi keamanan untuk anak-anak usia 2 bulan sampai 5 tahun lokasi TPA sudah sangat aman meskipun terletak di lantai 2 karena ruangnya dikelilingi oleh pagar yang tidak dapat dijangkau oleh anak-anak. Penataan ruangan juga bisa dikatakan baik, para pengasuh menata rapi semua perlengkapan dan peralatan di satu tempat. Fasilitas yang mereka miliki adalah 2 televisi, dvd, banyak vcd tentang lagu-lagu anak, terdapat pula beberapa mainan yang bisa anak-anak gunakan untuk mengatasi kebosanan mereka selama di penitipan dan juga tentunya bisa menunjang perkembangan mereka..

Disana terdapat beberapa ruangan anatar lain 1 ruangan untuk bermain, 1 ruangan untuk belajar, 1 ruangan untuk bermain, 1 kamar tidur yang luas sehingga cukup untuk menampung semua anak, 1 kantor, 1 ruangan untuk loker, dapur dan 2 kamar mandi. Jika dilihat dari keseluruhan lokasi tempat penitipan anak Lazis Sabilillah ini sangat nyaman.

TPA Sabilillah mempunyai 5 pengasuh , namun satu pengasuh cuti karena hamil dan belum mulai masuk kerja kembali, sehingga pada saat in hanya empat pengasuh yang aktif bekerja. dengan satu koordinator san empat rekan pengasuh

Sistem kerja pengasuh sendiri, peneliti melihat sangat menyenangkan, penuh kerukunan dan tidak ada tekanan yang diberikan kepada koordinator kepada pengasuh, pernah suatu ketika salah satu dari pengasuh tidak msuk kerja, ia hanya meminta izin melalui sms kepada koordinator tanpa melalui proses perizinan yang rumit, seperti pada tempat kerja yang lainnya, apabila meminta izin harus sehari sebelum atau beberapa hari sebelumnya. dan rekan kerja yang lain memahami dan menghandle pekerjaan .

Koordinator juga memberi kebebasan pada jam kerja, pada suatu ketika salah satu pengasuh meminta izin pulang sebentar untuk mengantarkan ibunya ke suatu tempat , dan koordinator dengan mudah memberikan izin kepada pengasuh tanpa ada pertanyaan yang mendalam, seperti mau mengantar kemana, ada urusan apa, kembali ke tempat kerja jam berapa, beliau langsung memberikan izin. Karena pada sat itu memang rekan kerja yang lain masih mampu *menghandle* untuk mengasuh dan juga anak-anak sedang tidak banyak yang rewel .

Selama peneliti datang untuk mengambil data wawancara ataupun hanya sekedar berkunjung ke TPA Sabilillah, antar sesama rekan kerja tidak ada yang bertengkar hebat, yang ada hanya pertengkar-

pertengakaran kecil karena beda pendapat, atau tidak mendengar saat diminta tolong, atau perselisihan kecil dalam pekerjaan.

Pada pagi hari, ketika para orang tua mengantar anak-anaknya , pengasuh membagi tugas ada yang menemui orang tua dan menerima anaknya, ada yang menata barang bawaan dari anak-anak, ada yang menyuapi anak-anak. Pekerjaan tersebut dibagi bukan karena terstruktur pembagian job, melainkan karena memang saling membantu, siapa yang sedang tidak disibukkan dalam pekerjaan turut ikut mengahandle. Dan tidak ada yang berebut pekerjaan, dalam arti menginginkan pekerjaan yang paling mudah dan ringan.

ketika jam menunjukkan sudah mendekati siang dan anak-anak semuanya sudah diantarkan oleh orang tuanya, pengasuh mengawasi bahkan turut serta dalam permainan anak-anak, misalkan mengikuti senam di VCD, main rumah-rumahan, menyusun balok dan lain sebagainya., sedang pengasuh lain menyiapkan makanan dan menyuapi anak-anak secara bergantian, karena memang banyak hampir semua anak-anak yang diantarkan oleh orang tuanya belum sarapan , hanya dibawakan bekal untuk anaknya. Terdapat juga beberapa anak yang ketika datang langsung disuapi makan oleh pengasuh, Jam menunjukkan pukul 11.00, sebagian pengasuh membuatkan susu untuk persiapan tidur anak-anak.

Untuk menyuruh anak-anak tidur ini pengasuh tidak mudah, karena memang masih anak –anak yang terus ingin bermain dengan teman-

temannya, namun dengan telaten pengasuh menyuruh anak-anak semua tidur dengan segala bujuk rayu agar anak-anak bisa tidur. Selesai mereka semua tidur baru pekerjaan pengasuh sedikit santai, hanya tinggal beberapa saja anak yang masih belum bisa tidur, atau mengurus anak-anak yang masih bayi atau membuat kreativitas untuk memperindah ruangan. Sesekali mereka bersantai dan berkumpul dengan sesama rekan kerja menonton tv dan bercerita tentang keluarga, tetangga atau temannya. Dalam bercerita sesama rekan pengasuh ini seakan sudah saling percaya antara satu sama lain, karena tidak sedikit mereka menceritakan masalah pribadi mereka, baik itu tentang keluarga, suami atau anak-anak mereka, tak jarang juga diantara mereka yang berkeluh kesah dan yang lainnya memberi solusi.

Mengasuh anak memang tidak bisa terus bersantai-santai meskipun sudah waktunya jam tidur, masih ada banyak pekerjaan yang mereka lakukan, karena objek pekerjaan mereka pada anak-anak, yang mempunyai karakter yang berbeda-beda, kondisi yang berbeda-beda dan lain sebagainya.

Kondisi anak yang sedang sakit akan menyita perhatian lebih dari para pengasuh, yang sering terjadi selama peneliti berada di TPA, anak-anak biasanya sakit demam, diare, dan itu sudah membuat repot pengasuh, mereka memberikan fokus lebih kepada anak yang sedang sakit, membujuk makan karena anak yang sakit susah makan,

diberikan obat, selalu ditemani karena anak yang sakit enggan bermain dengan teman-teman yang lainnya.

Peran pengasuh yang saling membantu antar rekan kerja ini mereka lakukan pada saat mereka memandikan anak-anak, memakaikan baju, bedakmenyisir, membuatkan susu, setelah pekerjaan selesai, para pengasuh mengajak anak-anak bermain selagi menunggu jemputan orang tua. kebanyakan para wali murid banyak berdatangan pada pukul 15:00. Karena memang jam kerja TPA Sabilillah sampai pukul 16:00.

Etika pengasuh di tempat kerja sangat baik dan sopan, meskipun diantara semua pengasuh memiliki umur yang berbeda namun mereka saling menghargai dan menghormati, yang mudah memanggil dengan panggilan bu/miss, bicarannya pun menggunakan bahasa Jawa yang sopan, yang lebih tua pun juga sama, memanggil dengan sebutan miss dan berbicara sopan meskipun ia mempunyai umur yang lebih tua.

#### **b. Narasi Hasil Wawancara**

##### **- Self Efficacy**

S1 dan S2 mempunyai kepercayaan diri (Self efficacy), S1 bangga menjadi seorang pengasuh (Wt.f.5a).

*“iya, saya diamanati orang tua dan Allah menjaga dan mendidik anak-anak dengan baik. Semoga kelak anak yang kami didik menjadi orang yang sukses di dunia dan akhirat. dengan mendidik yang baik terhadap*

*anak oranglain insya ALLAH , ALLAH pun akan menjaga dan mendidik anak saya dengan baik pula.Amin*

Ia memberikan pelayanan yang baik pada anak asuhnya serta kepada para pengasuh lainnya , karena ia sebagai koordinator di TPA Sabilillah . pelayanan terbaiknya ia buktikan melalui tanggungjawab dalam segala hal yang menyangkut pekerjaan (Wt.f.3a), mendahulukan pekerjaan utamanya yaitu mengasuh dibanding mengerjakan penyusunan laporan(W1.f.3h).

*“Saya itu tidak pernah mendahulukan tugas saya kayak laporan atau apa gitu, yang nomer 1 itu ngopeni anak-anak itu yang utama buat saya. Karna kalau ngerjakan laporan atau apa itu sambian bagi saya, yang utama disini anak-anak, harus gimana anak-anak ini, jadi kalau saya mengerjakan tugas itu kalau anak-anak sudah tenang, sudah tidur.”*

Sebagai koordinator ia mampu bekerja secara profesional bagaimana ia bersikap kepada rekan pengasuh yang lainnya , memisahkan antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi (Wt.f.3b) . rasa percaya S1 ini juga didukung dengan fasilitas dan tempat yang bagus (Wt.f.2b)

Berbeda halnya dengan S2, ia hanya merasa kadang -kadang saja bangga berprofesi sebagai pengasuh(Wt.d.5a) .

*“terkadang saya bangga jadi seorang pengasuh.....”*

banyak hal yang menjadi alasan kenapa ia tidak sepenuhnya bangga menjadia pengasuh . meskipun demikian ia memberikan pelayanan yang baik kepada anak-

anak selaku klien, ia menjamin kebutuhan kenyamanan yang menjadi hak anak asuh (Wf2.d.3b) .

*“iya , tapi tetep kepremanan juga dipake juga. Jadi mereka bukan hanya dimanja saja , ketegasan juga perlu. Jadi itu untuk mempermudah pekerjaan kita, kedua biar anak gak manja-manja, jadi biar ada tegasnya. Tapi kalau masalah hak mereka tak jamni , misalkan makanan lan ngopeni arek-arek. (sambil menyuapi salah satu anak asuhnya.”*

Ia juga mampu memberikan pelayanan yang baik berdasarkan karakter anak dengan melihat latar belakang orang tua(W1.d.1b). secara umum ia memberikan pengajaran pengasuhan dengan cara dimanja namun tidak luput dari ketegasan, hal ini menurut ia akan membentuk mental pada si anak (Wf2.d.3a). hal ini karena ia sudah lama bekerja lama dan banyak pengalaman dalam menangani berbagai karakter anak (W1.d.3a), sehingga ia pun sudah mampu mengahandle dan memahami permasalahan yang bersumber dari anak-anak asuhnya(W1.d.3a). Dalam mengasuh memang membutuhkan teknik dan ketelatenan tersendiri, dalam TPA Sabilillah ini pengasuhnya mempunyai cara sendiri dalam mengasuh anak (W1.d.4a).

#### - OPTIMISME

Menurut S1 sebagai koordinator Pada saat ini TPA Sabilillah sedang berusaha dalam memperbaiki sistem (Wf.f.8a).

*“memang sih dulu itu kak ya , saya itu terlalu terbawa arus , sistemnya disini kurang kuat , misalkan ada ni yang telat menjemput*

*masih banyak dispensasi , sampe dulu itu tak rewangi musuhan sama temen-temen gara-gara saya itu ngebela wali murid , tapi kalau sekarang wes gak gitu-gituan , jadi dipertegas sistemnya .”*

Meninggalkan sistem lama yang kurang teratur dan sistematis. Koordinator saat ini sedang berusaha untuk TPA Sabilillah ini terus berkembang, salah satu caranya dengan mengurus surat izin ke DIKNAS bertujuan agar TPA Sabilillah terpercaya bagi orang tua yang selaku menjadi klien ataupun bagi calon klien . (W1.f.3j) .

*“.....kalo kemarin kita mikirnya ini biar berdiri dulu, biar punya murid dulu, nah sekarang kita mikirnya kita maunya gimana, mau seperti ini saja atau mau dirubah, mau perubahan yang bagus saya pinginnya ya perubahan yang lebih baik, gak cuma gini-gini aja.”*

Selain itu langkah pembuatan program bulanan dan tahunan dibuat untuk pacuan mengembangkan TPA Sabilillah menjadi lebih maju dan baik (W1.f.13d), selain itu kemandirian pengasuh dalam usaha mengembangkan TPA (W1.f.3f) , melaksanakan progres kerja dengan saling tolong menolong antar rekan kerja(W1.f.3g) . ditambah dengan S2 bahwa semangat serta rasa optimis para pengasuh dalam mengembangkan TPA ini dengan cara tetap bekerja meskipun mereka sedang berada pada situasi konflik dengan manajerial, hal ini mereka lakukan untuk memepertahan apa yang sudah berdiri dan dalam masa perkembangan ( Wf.d.10a) .Usaha mengembangkan dengan niat baik akan berbuah kebaikan pula (Wf.d.11a).

*“yaa begitu lah kak , biar saja ya kita sekarang berusaha berjuang bersama suatu saat nanti yang slama ini di anak tirikan akan jadi anak mas , suatu saat nanti hehehe”*

S1 beranggapan bahwa bekerja sebagai pengasuh akan lebih bisa membuat baik untuk dirinya dibanding dengan pekerjaan yang sebelumnya (Wf2.d.6b)

- Hope

Mengharap yang akan dicapai di masa depan adalah mengembangkan TPA menjadi yang lebih baik lagi (Wf.d.11a) dan juga TPA ini berada pada yayasan LPI yang sesuai backgroundnya yaitu pendidikan dengan tujuan kemungkinan akan lebih diperhatikan (W1.d.7a). S2 merasa bahwa kurangnya perhatian dari manajerial, untuk kinerja yang lebih baik dibandingkan sekarang ia mengahrapkan perhatian lebih dari manajerial. S1 banyak mencurahkan harapan yang ingin dicapai khususnya untuk masa pengembangan, anatara lain harapan untuk menambah tenaga kerja yang dirasa selama ini kurang , menambah fasilitas untuk anak asuhnya contohnya memberikan kenyamanan lebih kepada anak asuh, satu anak asuh satu tempat tidur, mendapatkan makan siang, dan mendapatkan ilmu melalui kelompok bermain dan lain sebagainya (W1.f.6a) (W1.f.6b).

*“Saya juga pingin temen-temen saya disini kesejahteraannya juga terjamin maksudnya itu kalau sakit gak usah mikir, dokter gratis, nah seperti itu bagaimana caranya, itu kan sepele tapi bagi pengasuh sangat berarti.”*

*“Saya sebenarnya punya ide yang lebih dari ini, saya pingin punya kelompok bermainnya sendiri”*

Selain dari harapan-harapan untuk anak asuh dan lembaga S1 juga mengarpakan adanya timbal balik yang diberikan tuhan untuknya, ankanya dan keluarga, karena ia telah memberikan ilmu yang ia punya kepada anak asuhnya (Wt.f.5c) .

*“Semoga kelak anak yang kami didik menjadi orang yang sukses di dunia dan akhirat . dengan mendidik yang baik terhadap anak oranglain insya ALLAH , ALLAH pun akan menjaga dan mendidik anak saya dengan baik pula.Amin”*

- Resiliensi

S1 sering merasa kesal dengan wali murid yang tidak terbiasa mengucapkan terima kasih dan kurang bisa menghargai pekerjaan sebagai pengasuh (Wf.f.1c) .

*“.....udah anggap sebagai anak sendiri , sampai dulu itu ya kalau ada anak yang keluar saya tangisin , gimana gak saya tangisin, mulai bayi udah dititipin terus besarnya dia keluar , kan merasa kehilangan , tapi saya itu pernah kecentok , mangkel saya itu kak , kan ada bayi yang dititipin mulai bayi procot itu , terus keluar gak pamit , ya allah saya itu nangis , kok begitu sekali orang tuanya , padahal disini itu kita yang merawat udah kayak anak sendiri , saya tangisin itu kak ,,,,,,”*

(W1.f.8b) karena itu kerap kali terjadi konflik batin antara pengasuh dengan wali murid selaku klien. Menurut S1 , meskipun selama bekerja banyak

menelan pengalaman yang tidak menyenangkan yang didapat dari wali murid atau yang lainnya (W1.f.8a) ia tetap bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya(W1.f.11c). S1 bercerita semenjak awal mula berdirinya TPA ini juga terdapat konflik , namun itu terselesaikan guna untuk tetap berada pada tujuan pengembangan TPA. (Wf.f.8a) (Wf.f.7b) . pada pengalaman S1 yang pernah mengalami konflik dengan wali murid selaku klien ia berusaha keras untuk bertanggung jawab dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi(Wf.f.7b) (W1.f.9a)

S2 juga kerap kali merasa kesal atas konflik yang terjadi, baik yang berasal dari manajerial (Wf.d.10a) atau wali murid(Wf2.d.2a). Namun ia tetap bekerja, meskipun menurut pengakuannya ketika ia mendapat komplain dari orang tua selaku klien, ia akan merasa stres dan cara pengasuhan kepada anaknya juga agak sedikit berbeda karena ada rasa kesal kepada orang tua (Wf2.d.2a). selain itu S2 kerap kali merasa jenuh dalam mengasuh anak seharian (W1.d.12a), namun ia tetap bekerja dalam situasi konflik yang terjadi guna untuk tetap mempertahankan pengembangan TPA.(Wf.d.10a). Selain ia yang merasa kecewa dengan kurangnya perhatian yang didapat dari sebagian wali murid , pengasuh yang lainnya juga kerap merasa kecewa (W1.d8b). Bukan hanya kurangnya dari wali murid tetapi juga merasa tidak diperhatikan oleh manajerial , meskipun pada akhirnya ia sadar bahwa bukan hanya TPA saja yang harus diperhatikan oleh manajerial selaku pengawas yang memang bergerak pada bidang sosial(W1.d.7b). Meskipun banyak hal yang menjadi konflik atau ketidak

sesuaian oleh S2, ia tetap merasa berat untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai pengasuh.

Hal ini didukung juga oleh MN yang mengatakan

*“emang kita sama anak-anak sini itu udah kayak anak sendiri , saya itu ya kalau gag benar-benar sakit tepar itu saya tetep masuk, kayak sakit enteng-enteng gitu saya tetep masuk ,”*

#### - Lingkungan Fisik

S1 mengatakan bahwa pada awal mula ia bekerja sebagai pengasuh , tidak terlalu sulit untuk beradaptasi, karena pada waktu itu jumlah pengasuh dan anak yang diasuhpun sedikit sehingga tidak membutuhkan waktu yang lama beradaptasi dengan orang-orang atau lingkungan kerja (W2.f.1a).

Lingkungan pada tempat kerjapun S1 mengatakan adalah lingkungan kerja yang aman dan nyaman ,(W2.f.2a) (W2.f.3a) meskipun pada waktu sesekali ia dan rekan pengasuh pulang agak malam ,tidak ada rasa was-was, karena memang kawasan lingkungan kerja berada pada kawasan ramai. (W2.f.4a). lingkungan pada kawasan ramai , tidak menutup kemungkinan bebas dari gangguan luar, seperti orang gila, dulu pernah terjadi adanya orang gila yang mengganggu ketenangan , tetapi sekarang sudah tidak ada lagi , adanya orang gila hanya cerita pengalaman S1 dan rekan pengasuh yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan tempat kerja.

Berbeda dengan S2 yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi (W2.d.1a), karena ia menurutnya adalah tipe yang penakut, ia sulit beradaptasi karena pada waktu itu belum mengenal satu sama lain baik dengan rekan kerja anak-anaknya, apalagi menurut cerita beliau pada awal dulu ia bekerja terdapat rekan kerja yang menurut S2 tidak baik dan perilakunya saling menjatuhkan (W2.d.1b), sehingga ia takut untuk bereksplorasi dalam bekerja (W2.d.3a), setelah rekan kerja yang dianggap tidak baik keluar dari pekerjaan, baru lah S2 bisa mulai mampu beradaptasi, karena ia bisa mengeluarkan ide-ide dan itu membuat nyaman, S2 mengatakan kenyamanan adalah harga mati dalam suatu pekerjaan.

- Sosial dan Organisasi

Menurut S1 bekerja sebagai pengasuh di TPA Sabilillah dapat bekerja secara kondisional (W1.f.13e), artinya mempunyai jam kerja yang fleksible (Wf.f.4b) ketika ada keperluan mendesak dan tidak memungkinkan untuk bekerja, dipermudah perizinannya (Wf.f.4d).

*“enak kak kerja disini, jam kerjanya itu fleksible, asal udah beres, ada yang menghandle, beres. misalkan ini ya, saya bentar lagi ada keperluan, kan masih ada temen-temen yang menghandle, jadi saya bisa ijin.”*

karena satu sama lain rekan kerja saling menghandel (Wf.f.4c) dan memang tidak ada tuntutan khusus dari manajerial yang merepotkan atau menekan para pengasuh.

Menurut S2 bekerja di TPA Sabilillah lebih mudah karena tidak banyak aturan dan terikat ketat jadwal (Wt.d.1a) ,

*“Memang disini kapan saja saya mau bongkar kamar ya saya bongkar kapan mau jalan-jalan ya saya berangkat kalau lagi malas ya duduk-duduk saja sambil nonton TV.”*

Tempat kerja yang mempunyai peraturan simple . (W1.d.2a) dan tidak ada jadwal terstruktur seperti tempat kerja yang lainnya (W1.d.5a).

Hubungan kedua subjek, S1 dan S2 dengan manajerial terjalin dengan baik (W2.f.13a), (W2.d.6a). Begitu juga hubungan dengan wali murid (W2.f.14b), pada saat ini memang pengasuh dibatasi bahkan dilarang untuk berkomunikasi dengan wali murid dengan tujuan menghindari perseteruan yang dulunya sering terjadi, akhirnya pada saat ini yang boleh berkomunikasi dengan wali murid hanya S1 saja sebagai koordinator . menurut S1 untuk menjalin hubungan baik dengan wali murid gampang-gampang susah, karena banyak dari berbagai karakter yang berbeda-beda. Mulai dari wali murid yang pasrah dengan peraturan ada juga yang cuwek dan wali murid yang cerwet selalu protes dengan peraturan, pernyataan ini juga didukung oleh S2 yang mengatakan bahwa dia tidak banyak berkomunikasi dengan wali murid, dan hubungan S2 dengan S1 selaku koordinator sangat baik, karena S1 banyak memberikan hal-hal positive.

*“baik juga , menjaga hubungan baik dengan wali murid itu gampang-gampang susah , kan dari berbagai karakter a . sekarang itu gak boleh ngomong dengan wali murid kecuali saya , kalau dulu saya*

*biarkan semua boleh ngomong , tapi kan namanya pengasuh gak semuanya bisa mengatur omongan , terus jadinya wali murid gak terima . sering ada masalah kan ? jadinya sekarang gak ada yang boleh ngomong dengan wali murid kecuali saya .*

- Gaji

S1 bekerja bukan semata karena materi (Wf.f.1a), menurutnya akan terasa jauh sekali kalau ngomongin soal materi atau upah .

*“sebenarnya sih kak , kita bekerja disini itu sama sekali bukan karena materi , sama sekali tidak . kalau ngomong masalah materi itu sangat jauh sekali...”*

S1 merasa cukup dengan gaji yang didapat , menganggap bahwa ada barokah yang didapat . (Wf.f.6a) (INI JUGA CANTUMIN)

Begitupun juga dengan S2, ia bekerja bukan karena financial semata (Wf.d.8d).

*“kita kerja disini itu ya kak luluk sebenarnya bukan semata karena financial aja , ntah kita yang pe ak hahah atau gimana ya . tapi rasanya hati itu udah berat gitu ya buat ninggalin . “*

Meskipun menurutnya gaji yang diterima tidak sesuai (W1.d.5c) sehingga mengatakan bahwa ia selama ini bekerja seadanya tanpa menggebu-gebu. (W1.d.5d) .

*“Disini gajinya ya gag baik, jadi ya mau bagaimana lagi. Kalau misalkan saya ditambahin gajinya ya saya serius mbak, gag akan saya main-main. Nah ini gaji segini ya gag ngoyo saya kerjanya. Santai aja.”*

- Peluang untuk berkarir

S2 menganggap bahwa bekerja sebagai pengasuh di TPA ini adalah suatu hal yang bodoh (Wf.d.8c). S2 beranggapan pekerjaan pengasuh adalah pekerjaan yang berat dan menjenuhkan (Wf2.d.5c). Sehingga pernah terbesit keinginan para pengasuh untuk keluar dari pekerjaan, namun niat itu diurungkan karena alasan tertentu (Wf.d.10b). disamping itu peluang untuk berkarir di TPA Sabilillah menurut S2, bekerja di TPA sebenarnya adalah peluang yang besar (W2.d.4a), asalkan orang-orang menangani adalah orang-orang yang berkompeten, berbeda jika orang-orang yang seperti ini, bisa berkembang, tapi dengan cara merangkak dan meraba-raba . sama halnya juga menurut S1, bahwa bekerja dimanapun bisa menjadi peluang yang baik , asalkan bersungguh (W2.f.4a).

- Dukungan Supervisor dan rekan kerja

S1 selaku koordinator bersikap demokratis dengan tujuan tidak mengekang rekan kerja yang lainnya (Wt.f.1c). Selain koordinator yang bersikap demokratis, didukung juga oleh manager yang selaku pengawas (Wt.f.2a) tidak memberikan tekanan kepada pengasuh dalam bekerja (Wt.f.2b) menajer hanya ingin pengasuh dapat menyelesaikan tanggung jawabnya masing-masing tidak ada deadline atau tuntutan yang memberatkan.(Wt.f.2c) mendapat dukungan dari atasan yang sedemikian rupa, rekan kerja yang saling tolong menolong dan

menutupi kekurangan sesama rekan kerja yang lainnya(Wt.f.4a). Rekan kerja yang menyenangkan dan tidak mempunyai potensi untuk saling menjatuhkan antar sesama (Wf.f.2d) .

*“selain karena anak – anak memang teman – teman disini itu enak , jadi kerja itu tu seneng , apa ya , temen-temen sekarang itu gak ada prasaan saling menjatuhkan satu sama lain gitu , nanti kalau samean udah masuk dalam dunia kerja bakalan ngerti sendiri , kejam, kejam sekali kak .”*

Karena S1 merasa bahwa teman yang saat ini sangat menyenangkan sehingga iya takut ketika ia bekerja pada tempat yang lain belum tentu akan mendapat rekan kerja yang sama baiknya dengan yang sekarang ( Wf.f.3b), rekan kerja yang tidak segan untuk handle pekerjaan, apa bila sedang mengalami kesulitan ataupun ketika rekan kerja yang lainnya sedang tidak masuk kerja karena sakit atau ada keperluan lain.

S1 sebagai koordinator mempunyai strategi sendiri untuk kenyamanan para pengasuh dalam bekerja. Untuk mengatasi kejenuhan saat bekerja koordinator menghibur dengan mengajak bercanda dengan rekan kerja yang lainnya (W1.f.13c). Apabila pengasuh terlihat capek, beliau mempersilahkan untuk beristirahat (W1.f.12c) .

*“Biasanya kalau udah keliatan capek gitu ya pengasuhnya saya suruh istirahat, biar saya saja yang nangani anak-anak atau kalau gak gitu anak-anak ditidurkan biar tenang semua.”*

S2 juga berpendapat sama, ia merasa nyaman bekerja di TPA karena jam kerja yang fleksible dan memiliki rekan kerja yang saling tolong menolong (Wf.d.13b) , saling handle antar rekan kerja apabila mengalami kesulitan (W1.d.4b).

*“ disini itu enak kak , temen-temen yang lain kalau bisa handle pekerjaan beres kita bisa mengerjakan yang lain kalau misal ada acara yang mendesak .”*

Serta dimudahkannya masalah perizinan (Wf.d.12c) . selain itu sikap koordinator yang memahami kondisi pengasuh (Wf.d.13a).

*“kesemuanya begitu miss fifi ini , mungkin miss fifi ini sudah paham ,”oh mungkin Md ini lagi capek , ada urusan keluarga tau yang lainnya .”*

Koordinator yang mudah memaafkan kesalahan pengasuh (Wf.d.14a) dan itu membawa dampak positif pada pengasuh ((Wf.d.14b) .

*“saya dulu itu suka bolos , habis di tegor gitu langsung gak masuk dua minggu , tapi miss fifi ini biasa saja terhadap saya, lama kelamaan saya jadi sungkan , lumayan rajin sekarang say , kalau gak bener-bener ada keperluan saya masuk . “*

S2 menceritakan bahwa koordinator banyak memberikan dampak dan pengaruh positif kepadanya dalam kehidupan sehari-hari , baik dalam pekerjaan

maupun diluar pekerjaan. (Wf.d.15a) (Wf2.d.4c). serta rekan kerja yang membawa pengaruh positif (Wf2.d,4c)

*“iya mokong saya , sampe –sampe ya , pembawaan sifat Mf ini kebawa sifat saya , lama-lama ikut juga ke karakternya miss fifi , dulu sama suami saya itu galak, sekarang udah ngga, udah berkurang , masak gak enak bisa bertengkar, sekarang udah bisa jadi lebih sabar, di lingkungan rumah juga gitu sudah gak sekeras dulu, ya itu tadi kebawaan sama sifatnya Mf . ya begitulah kurang lebihnya kak .”*

- Personal Feedback

S1 mengungkapkan bahwa yang membuat ia nyaman disini adalah adanya kelekatan kepada anak-anak (Wf.f.1b) . Personal feedback banyak dirasakan oleh S2 . Ia bebas melakuakn kehendak yang diinginkan (Wt.d.2a) , merasa nyaman karena jam kerja yang fleksible dan memiliki rekan kerja yang saling tolong menolong (Wf.d.14b) adanya timbal balik dari koordinator (Wf.d.12a) yang memahami kondisi pengasuh (Wf.d.13a). Serta koordinator yang memberikan dampak positif kepadanya dalam urusan pekerjaan maupun diluar pekerjaan (Wf.d.15a) .

*“ini kalau saya ya , adanya timbal balik dari miss fifi , kalau gak punya uang bisa utang hahahahha ya mis ya , tanyakan sama miss fifi . biarpun miss fifi ini jadi kepala istilahnya begtu , tapi miss fifi ini tau porsinya . menurut saya miss fifi ini pemimpin yang tidak mau mencampuri urusan pribadi orang lain , jadi enak . kalau misalkan saya*

*ijin gak masuk , tlp “ miss saya gak masuk hari ini karenia ini ini ini “  
yasudah besoknya gak ada pembahsan lagi , kan biasanya ada pemimpin  
sudah ijin , tapi besoknya masih di bahas-bahas lagi .”*

Pengaruh positif yang diberikan antara lain, S1 merasa lebih baik dalam mengontrol diri, hal ini rasakan setelah ia bekerja menjadi seorang pengasuh (Wf2.d.5b). Pekerjaan pengasuh lebih bisa membuat S2 menjadi lebih baik dibanding ketika ia berada pada pekerjaan sebelumnya (Wf2.d.6b) . berprofesi sebagai pengasuh merubah karakter bagaiman ia bersikap dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan (Wf2.d.6c). Perubahan karakter adalah yang paling mencolok yang dirasakan oleh S2 (Wf2.d.7c) yang pada awalnya ia adalah tipe emosional dan tempramen , sekarang berubah lebih baik (Wf2.f.8a) hal ini menurut S2 karena sering bersama dengan anak-anak (Wf2.d.8c) sehingga naluri wanita keluar, hal ini juga semenjak ia bekerja sebagai pengasuh ( Wf2.d.7a) . S2 banyak mendapat ilmu yang didapat untuk mengasuh anak kandungnya sendiri (Wf2.d.7b). Ditambah dengan pengakuan S1, bahwa S2 memang banyak mengalami perubahan , dibanding pada masa awal ia bekerja di TPA, yang dulu orangngnya emosional dan tempramen (Wf2.f.8a) (Wf2.f.bc).

*“Saya dulu ini keliatan , dulu waktu pertama kali masuk saya  
orangnya kasar, setelah 10 th bersama miss fifi , saya kalau ngadepin  
orang jadi bisa lebih menata omongan saya, sudah sabar, kalau dulu  
emosi tok saya , setelah kumpul sama anak-anak 10th itu bisa merubah  
karakter saya, jadi yang saya dulu itu keras, pengen menang sendiri,*

*maunya grusa grusu. Setelah sepuluh tahun itu perbedaanya ada . satu teman disini juga mempengaruhi .”*

### **c. PAPARAN DATA SUBJEK**

#### **a. Subjek 1**

Subjek 1 adalah koordinator di TPA Sabilillah, ia seorang perempuan yang berumur 30 tahun , ia tinggal di daerah Sukun-Malang dan sudah bekerja di TPA Sabilillah sebagai pengasuh selama 7 th. Karena ia yang awal mula turut mengembangkan TPA dan latar belakang sarjana pendidikan sebagai pengajar.

#### **b. Subjek 2**

Subjek 2 adalah seorang wanita yang berumur 38 tahun, yang bertempat tinggal di Pakis Malang, ia sudah bekerja menjadi seorang pengasuh di TPA Sabilillah selama 7 tahun.

### **d. WORK ENGAGEMENT**

Schmidt 2004, mengartikan *work engagment* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen kunci secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjuk *work engagement* yang melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*”(akan bekerja extra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan diatas apa yang biasanya diharapkan. (Schmidt:2004)

Seperti pernyataan subjek yang menunjukkan adanya work engagement dalam diri pengasuh.

Saat ini koordinator sedang berusaha untuk pengembangan TPA Sabilillah, salah satu caranya dengan mengurus surat izin ke DIKNAS yang bertujuan agar TPA Sabilillah terpercaya bagi orang tua yang selaku menjadi klien ataupun bagi calon klien. (W1.f.3j).

*“.....kalo kemarin kita mikirnya ini biar berdiri dulu, biar punya murid dulu, nah sekarang kita mikirnya kita maunya gimana, mau seperti ini saja atau mau dirubah, mau perubahan yang bagus saya pinginnya ya perubahan yang lebih baik, gak cuma gini-gini aja.”*

Langkah pembuatan program bulanan dan tahunan juga dibuat untuk pacuan pengembangan TPA Sabilillah menjadi lebih maju dan baik (W1.f.13d), selain itu kemandirian pengasuh dalam usaha mengembangkan TPA (W1.f.3f) , melaksanakan progres kerja dengan saling tolong menolong antar rekan kerja(W1.f.3g). Ditambah dengan S2 bahwa semangat serta rasa optimis para pengasuh dalam mengembangkan TPA ini dengan cara tetap bekerja meskipun mereka sedang berada pada situasi konflik dengan manajerial, hal ini mereka lakukan untuk memepertahan apa yang sudah berdiri dan dalam masa perkembangan ( Wf.d.10a). Usaha mengembangkan dengan niat baik akan berbuah kebaikan pula (Wf.d.11a).

*“yaa begitu lah kak , biar saja ya kita sekarang berusaha berjuang bersama suatu saat nanti yang slama ini di anak tirikan akan jadi anak mas , suatu saat nanti hehehe”*

Pernyataan bahwa pengasuh berada pada tahap pengupayaan memajukan kualitas TPA Sabilillah dengan mengajukan surat perizinan ke DIKNAS dengan rasa optimis TPA akan semakin berkembang menjadi lebih baik serta para pengasuh yang tetap bekerja dalam situasi yang tidak menyenangkan.

*Marciano* (2010) mendefinisikan keterikatan kerja karyawan sebagai ulasan dimana seseorang itu komit, berdedikasi dan loyal dengan oragnisasi, supervisor dan koleganya. Hal ini di tunjukkan dengan gairah dan antusias terhadap pekerjaan secara konsisten melebihi sasaran dan harapan, membawa gagasan baru dalam pekerjaan, berinisiatif, ingin tahu, mendorong dan mendukung anggota tim, optimis dan positif, gigih mengatasi hambatan dan tetap fokus pada tugas, berusaha secara aktif mengembangkan diri, orang lain dan bisnis serta komit dengan organisasi.

Hubungan yang berdedikasi dan loyal antara supervisor dan koleganya terjalin baik, hubungan kedua subjek, S1 maupun S2 dengan manajerial selaku yang berperan sebagai supervisor terjalin dengan baik (W2.f.13a), (W2.d.6a). Begitu pula hubungan S1 dan S2 dengan wali murid selaku klien yang terjalin baik (W2.f.14b).

*“baik juga , menjaga hubungan baik dengan wali murid itu gampang-gampang susah , kan dari berbagai karakter. sekarang itu gak*

*boleh ngomong dengan wali murid kecuali saya , kalau dulu saya biarkan semua boleh ngomong , tapi kan namanya pengasuh gak semuanya bisa mengatur omongan, terus jadinya wali murid gak terima . sering ada masalah kan ? jadinya sekarang gak ada yang boleh ngomong dengan wali murid kecuali saya .”*

Selain hubungan baik antara super visor dengan para koleganya, sistem kelayakan dalam organisasi juga memicu adanya keterikatan para pengasuh.

Menurut S1 bekerja sebagai pengasuh di TPA Sabilillah dapat bekerja secara kondisional (W1.f.13e) , artinya mempunyai jam kerja yang fleksible(Wf.f.4b) ketika ada keperluan mendesak dan tidak memungkinkan untuk bekerja , dipermudah perizinannya ( Wf.f.4d) .

*“enak kak kerja disini , jam kerjanya itu fleksible , asal udah beres , ada yang menghendle , beres . misalkan ini ya , saya bentar lagi ada keperluan , kan masih ada temen-temen yang menghendle , jadi saya bisa ijin.”*

Karena satu sama lain rekan kerja saling menghandel (Wf.f.4c) dan memang tidak ada tuntutan khusus dari manajerial yang merepotkan atau menekan para pengasuh.

Menurut S2 bekerja di TPA Sabilillah lebih mudah karena tidak banyak aturan dan terikat ketat jadwal (Wt.d.1a) ,

*“Memang disini kapan saja saya mau bongkar kamar ya saya bongkar kapan mau jalan-jalan ya saya berangkat kalau lagi malas ya duduk-duduk saja sambil nonton TV.”*

Tempat kerja yang mempunyai peraturan simple . (W1.d.2a) dan tidak ada jadwal terstruktur seperti tempat kerja yang lainnya (W1.d.5a).

Upaya mempertahankan *work engagement* adalah dengan mempererat hubungan antar rekan kerja, koordinator hingga manajer. Manajer dan koordinator yang tidak memberikan tekanan yang memberatkan para pengasuh, pengambilan keputusan berdasarkan hasil keputusan bersama antara manajer, koordinator dan pengasuh , penerapan kepemimpinan yang demokratis serta penyampaian yang baik kepada pengasuh. Koordinator tanpa semenah–menah memberlakukan putusan, kebijakan tanpa seizin manajer. Perlakuan timbal balik oleh pengasuh kepada koordinator dan manajer dengan bertanggung jawab atas beban kerja yang diperoleh melalui putusan bersama dan melaksanakan kewajiban dalam bekerja dengan baik. Hubungan yang baik antara manajer, koordinator dan pengasuh akan membawa dampak baik pula pada perkembangan, karena hubungan yang baik tersebut akan memebentuk teamwork yang baik dan kokoh untuk mencapai tujuan yang sama.

S1 selaku koordinator bersikap demokratis dengan tujuan tidak mengekang rekan kerja yang lainnya (Wt.f.1c). selain koordinator yang

bersikap demokratis didukung juga oleh manager yang selaku pengawas (Wt.f.2a) tidak memberikan tekanan kepada pengasuh dalam bekerja (Wt.f.2b) menajer hanya ingin pengasuh dapat menyelesaikan tanggung jawabnya masing-masing tidak ada deadline atau tuntutan yang memberatkan.(Wt.f.2c) mendapat dukungan dari atasan yang sedemikian rupa , rekan kerja yang saling tolong menolong dan menutupi kekurangan sesama rekan kerja yang lainnya(Wt.f.4a). Rekan kerja yang menyenangkan dan tidak mempunyai potensi untuk saling menjatuhkan antar sesama (Wf.f.2d) .

*“selain karena anak – anak memang teman – teman disini itu enak , jadi kerja itu tu seneng , apa ya , temen-temen sekarang itu gak ada prasaan saling menjatuhkan satu sama lain gitu , nanti kalau samean udah masuk dalam dunia kerja bakalan ngerti sendiri , kejam, kejam sekali kak .”*

Karena S1 merasa bahwa teman yang saat ini sangat menyenangkan sehingga iya takut ketika ia bekerja pada tempat yang lain belum tentu akan mendapat rekan kerja yang sama baiknya dengan yang sekarang ( Wf.f.3b), rekan kerja yang tidak segan untuk handle pekerjaan, apa bila sedang mengalami kesulitan ataupun ketika rekan kerja yang lainnya sedang tidak masuk kerja karena sakit atau ada keperluan lain.

### e. Faktor Keterikatan Kerja Subjek 1

Schaufeli(2000), menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaannya, seperti memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri sendiri, serta memiliki keyakinan terhadap diri sendiri serta memiliki anggapan bahwa “*work is fun*” keyakinan terhadap diri sendiri (*efficacy*) dan perasaan bahagia saat bekerja merupakan salah satu aspek dalam modal psikologis sebagai salah satu anteseden atas konstruk keterkaitan kerja .

#### 1. Self efficacy

S1 yang berperan selaku koordinator, ia mempunyai kepercayaan diri terhadap kemampuannya sebagai pengasuh dan juga berperan sebagai koordinator, kepercayaan ia sebagai koordinator ia menyatakan bahwa ia mampu bertanggung jawab atas segala hal yang menyangkut pekerjaan, dan kepercayaan dirinya sebagai pengasuh yaitu dengan ia menjadikan mengasuh anak adalah pekerjaan utamanya dibandingkan peran ia sebagai koordinator yang membuat laporan dalam setiap bulannya .

#### 2. Optimisme

Sebagai koordinator ia mempunyai perasaan optimis untuk mengembangkan TPA menjadi lebih baik, perjuangan yang ia lakukan dari berdirinya TPA hingga sekarang tak luput dari perasaan optimis bahwa TPA akan berkembang lebih baik. Setelah TPA suda banyak mengalami perkembangan ia selaku koordinator ingin merubah sistem yang lama dengan yang baru untuk

lebih baik dalam masa perkembangan. Dengan keinginan ia dalam merubah sistem yang lama, itu menunjukkan bahwa ada suatu hal yang baik dimasa kedepannya apabila menerapkan sistem yang baru, keoptimisan S1 ini ia wujudkan melalui pe mebuatan proges yang akan di capai dalam setiap bulannya dan tahunnya, keyakinan S1 beserta para pengasuh dalam pencapaian progres bukan hanya lewat draft melainkan kerja keras dalam pencapaian goal, tidak semua goal yang terencana dalam draft tercapai, tetapi mereka tetap akan mencapai pada bulan atau tahun berikutnya. Sehingga dalam setiap pekerjaanya mempunyai tujuan yang akan mencapai goal yang diinginkan. Wujud dari keyakinan S1 dalam mencapai suatu hal yang baik menyenangkan adalah melalui usaha dengan mengurus surat perizinan pada DIKNAS guna untuk memberikan fasilitas dan bentuk pengajaran yang lebih baik dan terstruktur sehingga orang tua selaku klien tidak merasa was-was / ragu-ragu apabila menitipkan buah hati pada TPA Sabilillah.

### 3. Hope

Harapan S1 dalam bekerja adalah ia berharap anak-anak yang didik menjadi anak yang sukses dimasa depannya, dengan ia bekerja sebagai pendidik anak-anak ia juga selalu mengaharap kebaikan yang ALLAH limpahkan kepada anak kandung dengan diberikannya ilmu melalui pendidik yang baik pula. Mengharapkan kebaikan dimasa depan untuk anak-anaknya adalah harapan ia sebagai sisi pengasuh, sedangkan harapan ia dari sisi koordinator adalah keinginan ia ingin menambah rekan kerja yang bisa membantu S1 berfikir untuk mengembangkan TPA menjadi lebih baik, dan menambah fasilitas yang nyaman

untuk anak-anak asuhnya, seperti permainan, tempat tidur, dan pelayanan ekstra untuk memudahkan wali murid selaku klien pengguna jasa TPA.

#### **4. Lingkungan Fisik**

Lingkungan fisik dalam bekerja menentukan kenyamanan dan jaminan keamanan, pada lingkungan tempat S1 bekerja, ia merasa lingkungan yang aman, karena memang lingkungan berada pada lingkungan yang ramai, menurut hasil observasi lingkungan berada pada lingkungan yang aman karena berdekatan dengan masjid, sekolah, ruko-ruko orang berjualan, dan jalan raya. Perasaan lingkungan menjadi tidak aman hanya sesekali, seperti adanya orang gila yang membuat resah. Kenyamanan pada saat bekerja juga dirasakan oleh S1, dimana ia bekerja dengan lingkungan kerja yang baik dengan bangunan tempat kerja yang bagus dan fasilitas yang cukup pada saat ini.

Lingkungan yang nyaman dan aman bukan hanya didukung faktor tempat dan fasilitas yang baik, melainkan karena hubungan dengan manajerial, wali murid, serta rekan kerja baik dan menyenangkan.

#### **5. Sosial dan Organisasi**

Bekerja sebagai pegasuh S1 merasa beruntung ia bisa bekerja di TPA Sabilillah, karena memiliki jam kerja yang fleksible, memiliki jadwal kerja yang kondisional, karena memang yang dihadapi adalah anak-anak yang sulit diprediksi . selain jam kerja yang flkesible dan kondisional, mengurus perizinan untuk tidak masuk kerja ataupun ada keperluan mendadak yang mengharuskan

meninggalkan pekerjaan sejenak , cukup melalui lisan tanpa harus ada surat perizinan dengan syarat pekerjaanya sudah ada yang handle .

Hubungan sosial S1 dengan manajerial, koordinator dan wali murid terjalin baik, meskipun dirasakan untuk menjaga hubungan baik dengan wali murid yang dirasa S1 gampang-gampang susah, karena yang dihadapi adalah orang –orang yang berbeda dan terus berganti-ganti .

## **6. Gaji / Upah**

S1 sudah bekerja selama 7 tahun dan ia merasakan apa yang ia terima belum sesuai dengan apa yang ia kerjakan, namun ia tetap bekerja karena baginya ia bekerja bukan karena alasan gaji semata, menurut S1 kalau bekerja hanya memandang gaji semata tidak akan cukup untuk biaya hidup, tetapi karena ia merasakan bahwa kedekatan dengan anak dan rekan kerja yang menyenangkan menahannya untuk tetap bekerja sebagai pengasuh. Kelekatan dengan anak-anak yang membuat dia merasa bahagia sampai berat meninggalkan pekerjaanya. Selain karena kedekatan kepada anak-anak ia merasakan bahwa upah yang diterima adalah barokah sehingga merasa gaji yang diterima selalu cukup.

## **7. Peluang untuk berkarir**

S1 selalu beranggapan bahwa peluang baik dalam berkarir bisa dicapai dimana saja , bekerja apa saja dan dengan siapa , dengan bekerja sungguh-sungguh.

## 8. Dukungan Super Visor dan Rekan Kerja

Dukungan dari super visor / manajerial yang selaku menjadi pengawas sangat mendukung, pihak manajerial selalu mendukung atas usulan-usulan bila dirasa bisa mengembangkan TPA dan semua pengasuh setuju . selain itu manajer bersikap demokratis dengan tidak memberi tekanan pekerjaan kepada pengasuh, cukup dengan pengasuh dapat menyelesaikan tugas utamanya, yaitu mengasuh anak-anak, tidak ada tuntutan-tuntutan lain. Selain sikap manajer yang selalu mendukung, rekan kerja yang saling tolong menolong juga sangat mempengaruhi kenyamanan saat bekerja, rekan kerja yang menyenangkan, saling tolong menolong dalam pekerjaan, dan tidak ada potensi untuk saling menjatuhkan rekan kerja yang lain .

## 9. Personal Feedback

Personal feedback yang didapat oleh S1 sebenarnya tidak terlalu banyak, seperti ia mendapat jaminan kesehatan, hanya saja ia lebih meresapi apa yang didapat selama bekerja sebagai pengasuh, seperti ia belajar banyak pengalaman menghadapi berbagai macam karakter orang, yang ia rasa belum tentu didapatkan jika bekerja sebagai profesi lain . yang utama ia banyak belajar tentang mengasuh anak dengan berbagai macam karakter anak , dimana bagi S1 adalah ilmu yang paling mahal untuk diterapkan bagaimana S1 bersikap dan mengasuh anak kandungnya sendiri . .

## **f. Faktor-Faktor Work Engagement S2**

### **1. Self Efficacy**

S2 terkadang bangga menjadi seorang pengasuh, terdapat beberapa hal yang membuat ia merasa bangga menjadi pengasuh namun terdapat beberapa hal juga yang membuat ia merasa menjadi pengasuh adalah hal yang biasa saja bahkan tidak diinginkan. Meski demikian ia percaya bahwa ia memberi perlakuan yang tepat kepada anak asuh, bagaimana ia mendidik dengan cara dimanja namun tidak lepas dari ketegasan untuk membentuk mental anak dimasa mendatang. S2 mengakui bahwa cara mendidik anak-anak asuhnya bukan dengan cara yang lemah gemulai, namun ia berani menjamin bahwa hak-hak anak asuh dapat terpenuhi . karena ia bekerja sudah cukup lama sebagai seorang pengasuh, ia sudah mampu mengenali berbagai karakter anak serta cara pengasuhannya. selain ia merasa bahwa ia sudah mempunyai banyak pengalaman dalam mengasuh anak dngan berbagai karakter, S2 juga merasa bahwa ia menjadi lebih baik dalam mengontrol emosi semenjak ia bekerja sebagai pengasuh .

### **2. Optimisme**

S2 sebagai seorang pengasuh yang sudah cukup lama bekerja di TPA Sabilillah, ia turut serta merasakan perjuangan untuk tetap mengembangkan TPA menjadi lebih baik . sampai pada saat ini ia tetap bekerja dengan tujuan TPA yang selama ini turut ia kembangkan dengan cara bekerja sungguh-sungguh dan terus belajar memperbaiki diri dalam

cara pengasuhan kepada anak-anak selaku klien akan menjadi jauh lebih baik dimasa depannya. S1 menganggap bahwa berprofesi menjadi pengasuh akan membawa dampak baik kepada dirinya atau keluarganya kelak. dan dia optimis ia beserta rekan-rekan yang lainnya akan mampu mengembangkan dan terus belajar menjadi lebih baik, dari cara pengasuhan, atau mengikuti metode yang ditentukan apabila sudah resmi mendapat izin dari DIKNAS.

### **3. Hope**

Harapan S1 sebagai pengasuh, tentunya ia ingin TPA tempat ia bekerja bisa berkembang menjadi lebih baik dan dikenal oleh banyak orang, dan anak-anak yang ia asuh akan menjadi anak yang berbakti serta menjadi orang-orang berpangkat tinggi, presiden, menteri dan lain sebagainya, hal ini menjadikannya bangga karena turut serta dalam mendidik anak-anak yang akan menjadi calon orang-orang hebat.

### **4. Lingkungan Fisik**

Menurut S1 lingkungan sekitar tempat kerja adalah lingkungan yang aman, tidak pernah terjadi kejahatan didaerah sekitar. Kemampuan S2 dalam beradaptasi pada awal mula ia bekerja sebagai pengasuh mengalami kesulitan, karena ia belum mengenal karakter rekan kerjanya dan anak-anak yang diasuhnya. Selain karena belum saling mengenal sulitnya ia beradaptasi karena pada waktu itu ia mempunyai rekan kerja yang membuat ia tertekan karena menurutnya rekan kerja tersebut tidak baik dan mempunyai potensi untuk saling menjatuhkan sesama rekan

kerja, seperti mengadu domba, menfitnah dan lain sebagainya. S2 baru mampu beradaptasi di tempat kerja setelah rekan kerja yang demikian keluar dari pekerjaan, sehingga dengan leluasa S2 mampu menyampaikan ide-ide dalam pekerjaannya. Hingga sampai pada saat ini hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dan semakin erat, begitu juga hubungan dengan manajer dan wali murid. Meskipun kerap kali terjadi konflik namun tidak merusak tali silaturahmi antar sesama.

#### **5. Sosial dan Organisasi**

Sesuai dengan pendapat S1, S2 juga menyatakan bahwa sistem bekerja di TPA Sabilillah ini tidak mempunyai banyak aturan dan terikat jadwal ketat seperti pada tempat kerja lainnya yang pernah dikunjungi oleh S2. Tempat kerja yang mempunyai jam kerja yang fleksible. Hubungan sosial S2 juga terjalin dengan baik, karena memang ia mempunyai jiwa sosial yang tinggi, solidaritas dengan teman sangat kental, ia menceritakan ketika temannya tersakiti ia juga merasa tersakiti, sehingga hubungan dengan rekan kerja terjalin harmonis, begitu juga dengan koordinator, ia menganggap bahwa koordinator banyak memberikan pengaruh positif terhadap dirinya. Hubungan dengan wali murid juga terjalin dengan baik, namun terdapat beberapa juga yang tidak terjalin dengan baik, bukan karena adanya konflik melainkan karena kurangnya komunikasi hingga tidak terjalin kerekatan antara pengasuh dan wali murid.

## **6. Gaji / Upah**

S2 beranggapan ia bekerja pada saat ini bukan hanya karena financial semata, karena memang dirasa gaji/upah yang diterima tidak banyak, melainkan karena alasan-alasan lain yang membuat ia bertahan dan bekerja menjadi pengasuh. Sebagai seorang manusia biasa yang terkadang ia gelap mata karena merasa gaji yang diterima tidak sesuai sehingga ia bekerja dengan seadanya saja. Namun akan berubah ketika ia mengingat alasan-alasan lain yang membuat selama ini tetap bekerja .

## **7. Peluang Untuk Berkarir**

S2 berpendapat bahwa bekerja sebagai pengasuh adalah hal yang bodoh karena pengasuh adalah pekerjaan yang berat dan menjenuhkan, hanya orang-orang tertentu saja yang tidak merasakan hal tersebut, dan bekerja sebagai pengasuh di TPA Sabilillah sebenarnya mempunyai peluang yang besar dalam berkarir, dengan tim kerja yang ahli dan profesional. Bukan seperti pada saat ini yang hanya meraba-raba karena belum ada yang mempunyai ilmu dan pengalaman untuk mengembangkan TPA.

## **8. Dukungan Super Visor dan Rekan Kerja**

S2 banyak merasakan dukungan yang didapat melalui koordinator antara lain dukungan berupa perizinan yang dipermudah, jam kerja yang fleksible. Koordinator bekerja bukan hanya untuk menyuruh-nyuruh tetapi ia juga memahami kondisi para pengasuh, sikap koordinator yang mudah memaafkan kesalahan para pengasuh, membuat S2 semakin tidak

enak hati dan keinginan untuk merubah, belajar lebih baik semakin tinggi ,sehingga sikap koordinator yang sedemikian mampu membawa sikap positif kepada S2. Pengaruh positif yang diberikan oleh koordinator bukan hanya berdampak pada lingkungan pekerjaan melainkan juga berdampak pada lingkungan sekitar rumah tempat tinggal, dengan keluarga dan masyarakat. Selain sikap koordinator yang sedemikian, rekan kerja yang saling tolong menolong, handle pekerjaan, serta terjalinnya kerukunan juga merupakan bentuk dukungan dari sesama rekan kerja .

#### **9. Personal Feedback**

Personal feedback yang dirasakan S2 adalah kebebasan ia untuk menuangkan kreativitas, melakukan kehendak yang diinginkan, karena mengingat tempat ia bekerja memberikan kebebasan dan peraturan yang memberatkan para pengasuh. Serta adanya timbal balik dari koordinator yang memberikan dampak perilaku positif kepada S2 dalam lingkup pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Koordinator yang memahami kondisi pengasuh, seperti memberikan pinjaman uang .

### **B. ANALISA PEMBAHASAN**

#### **a. Work Engagement Pengasuh**

Menurut hasil analisa temuan lapangan work engagement pengasuh antara lain adalah dengan mempererat hubungan antar rekan kerja, koordinator dan manajer.

Hubungan antara manajerial dengan koordinator , hubungan yang baik antara manajerial selaku pengawas yang memberikan dukungan kepada pengasuh melalui koordinator dengan membuat program dan progres untuk pengembangan TPA . Dalam pembuatan program dan progres, manajer memberikan kebebasan berpendapat kepada koordinator dan para pengasuh selaku pekerja yang menjalankan program, Hubungan antara koordinator dengan manajerial yang saling mendukung dengan cara menciptakan korelasi kerja yang baik pula , sikap koordinator yang tidak semena-mena memutuskan suatu perkara atau permasalahan tanpa persetujuan dan seizin manajerial selaku pengawas.

Berikutnya adalah terjalinnya hubungan yang baik antara manajerial dengan Pengasuh. Sikap manajerial yang memberikan keleluasaan kepada pengasuh dalam bekerja dan tidak memberikan tuntutan yang membebankan pengasuh, serta memberikan ruang bagi para pengasuh untuk berpendapat dan berkreaitivitas. Sikap kepemimpinan yang seperti ini akan menjalin hubungan baik antara manajerial dengan para pengasuh, karena dampak yang dirasa oleh pengasuh adalah ia tidak merasa ada tekanan dalam bekerja sehingga pengasuh akan nyaman dalam pekerjaanya.

Hubungan antara Koordinator dan pengasuh, sebagai contoh hubungan baik yang terjalin antara kedua belah pihak adalah cara penyampaian dan kepemimpinan yang demokratis oleh koordinator, koordinator yang memahami keadaan dan kesiapan pengasuh apabila akan mengambil keputusan untuk perancangan program-program baru, baik mengenai program atau peraturan dan lain sebagainya yang menyangkut pekerjaan

Hubungan yang terjalin antara pengasuh dan koordinator. Seperti contoh pengasuh yang menghargai keputusan dan melaksanakan keputusan yang diambil secara demokratis dengan tanggung jawab, serta terjalinnya kekeluargaan antara pengasuh dengan koordinator yang bekerja dalam ruang lingkup kerja yang sama tanpa membedakan.

Menjalin hubungan pengasuh dengan rekan pengasuh lainnya yaitu dengan cara saling tolong menolong dan tidak ada potensi untuk saling menjatuhkan antar rekan kerja lainnya. Hubungan yang terjalin erat antara pengasuh kepada koordinator, manajer atau sebaliknya manajer dan koordinator kepada pengasuh akan membawa dampak yang baik pula pada perkembangan TPA Sabilillah. Karena hubungan yang terjalin dengan baik antar rekan kerja akan membentuk satu team work yang solid untuk bersama –sama berjuang dan berkomitmen untuk mengembangkan TPA Sabilillah. Adanya komitmen untuk mengembangkan TPA menjadi lebih baik akan membentuk work engagement pada diri masing-masing individu . Menurut *Lockwood* (2005) dalam *Society for Human Resorce Management (SHRM)* mengenai *work engagement* yaitu sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual.

#### **b. Faktor Keterikatan Kerja dan Temuan Faktor Pada Pengasuh TPA Sabilillah**

Pada bagian ini peneliti akan membahas tentang temuan penting berdasarkan hasil data yang didapat melalui wawancara dan observasi. Beberapa

temuan tentang faktor work engagement para pengasuh TPA di Sabilillah. Menurut *Schaufeli dan Bakker* (2003) mengatakan keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu *JD-R* (*Job demand-resources model*) dan modal psikologis (*psychological capital*). Model JD-R (job demand-resource meliputi :

- Lingkungan fisik
- Sosial dan organisasi
- Gaji / upah
- Peluang untuk berkarir
- Dukungan supervisor dan rekan kerja
- Performance feedback

Sedangkan untuk modal psikologis meliputi :

- Kepercayaan diri (self efficacy)
- Optimis (Optimism)
- Harapan mengenai masa depan (Hope)
- (Resiliensi)

Pada penemuan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji atau upah bukan menjadi salah satu faktor yang membuat mereka tetap bertahan menjadi pengasuh di TPA Sabilillah, melainkan yang menjadikan salah satu faktor S1 dan S2 tetap bekerja karena adanya kelekatan yang terjalin antara kedua subjek dengan anak-anak asuhnya. Dalam psikology kelekatan ini dinamakan *Attachment*, *Attachment* adalah ikatan emosional

yang erat antara dua orang. Pada masa bayi, kontak yang menimbulkan rasa nyaman dan kepercayaan adalah faktor penting dalam perkembangan attachment. (Santrock,2007:49)

Freud percaya bahwa bayi akan membangun *attachment* pada individu yang memberikan kepuasan oral. Bagi kebanyakan bayi, orang ini adalah ibunya, karena biasanya dialah yang menyusunya. Sebuah penelitian klasik dari Harry Harloe (1958) menunjukkan hasil bahwa menyusui adalah bukan elemen terpenting dalam pembentukan attachment, dan adanya kontak yang membuat nyaman merupakan hal yang penting dalam attachment. Kenyamanan fisik juga memegang peranan penting dalam pandangan Erikson (1968) mengenai penting dalam attachment. (Santrock,2007:37).

Kelekatan yang terjalin antara pengasuh dan anak asuh ini bukan dikarenakan karena adanya kepuasan oral yang di dapat seperti pernyataan freud, melainkan karena adanya kontak yang membuat anak-anak merasa nyaman dengan para pengasuh .

Hubungan interaksi antara pengasuh dan anak asuh terjalin begitu intensif. dalam seminggu pengasuh dapat berinteraksi selama enam hari , yakni dari hari senin sampai hari sabtu. Kebersamaan mereka banyak dihabiskan dalam berbagi macam aktivitas seperti bermain, belajar, berinteraksi dengan teman sebaya, berpetualangan, mencari hal-hal baru , dan lain sebagainya.

Menurut hasil wawancara dengan kedua subjek, kelekatan akan lebih kuat ketika anak dititipkan ketika masih bayi, dibandingkan dengan anak-anak yang dititipkan ketika usia balita. Pada usia bayi pengasuh memberikan lebih banyak perhatiannya, seperti contoh melihat keadaan bayi setiap waktu, menggendong, memberi susu, mengajak berinteraksi, menidurkan, mengganti popoknya, memperhatikan kebersihannya dan lain sebagainya .

Karena adanya intensitas komunikasi antara pengasuh dan anak asuh ini lah yang menjadi munculnya faktor *attachment* pada kedua belah pihak. Baik terhadap anak asuh yang merasa nyaman dan aman ketika berada dekat dengan pengasuh beigitu juga sebaliknya pengasuh menyayangi anak-anak asuh yang sudah lama dirawatnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Erikson (1968) bahwa kenyamanan fisik juga memegang peranan penting dalam attachment .(Santrock,2007:37).

Menurut Bowlby fase kelekatan paling mudah untuk membentuk kelekatan pada anak umumnya pada usia 0-2 tahun, setiap anak membutuhkan subjek untuk lekat dengan orang-orang yang terdekat.

Kelekatan anak kepada pengasuh semakin kuat karena didukung juga oleh ungkapan pengasuh bahwa naluri keibuan yang keluar ketika bekerja di tempat penitipan anak. Sifat kenalurian ini seperti rasa ingin mengayomi, mengasihi, serta timbul rasa sayang dan memiliki. Mengasuh erat kaitannya dengan hal-hal memberikan suatu bentuk perhatian, waktu,

dukungan untuk memenuhi kebutuhan fisik, mental, sosial, dimana semua proses ini terjadi antara pengasuh dan anak.

Faktor lain yang ditemukan dalam lapangan adalah *Hardiness*, Santrock (2002: 145) mengatakan Ketangguhan (*hardiness*) adalah gaya kepribadian yang dikarakteristikan oleh suatu komitmen (daripada aliensi/keterasingan), pengendalian (daripada ketidakberdayaan), dan persepsi terhadap masalah-masalah sebagai tantangan (daripada sebagai ancaman).

*Hardiness* menurut Kobasa dalam (Smith, 1993: 98) merupakan suatu konsep kepribadian yang khas dan unik yang didasarkan pada daya tahan atau ketabahan seseorang terhadap masalah-masalah yang dialaminya. Tipe kepribadian ini disebut dengan *Hardiness*. Indikator dari individu yang memiliki ketangguhan adalah:

- a. Control adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang ada dalam hidupnya
- b. Commitment; Kobasa, Maddi, dan Courington (1981) menyatakan bahwa komitmen adalah pendekatan hidup yang ditandai dengan rasa ingin tahu dan perasaan bermakna. Memandang komitmen sebagai suatu pengabdian individu terhadap pekerjaan, keluarga, dan nilai-nilai penting lainnya (dalam Smith, 1993: 98).
- c. Challenge; Kobasa, Maddi, dan Courington (1981) menyatakan bahwa challenge adalah suatu harapan akan adanya perubahan yang normal dan

dapat menstimulasi perkembangan (dalam Smith 1993: 98) (Dalam Amirudin dan Ambarini: 2014)

Berdasarkan pengertian *hardiness* yang telah dijabarkan oleh tokoh-tokoh diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa, pengasuh TPA Sabilillah memiliki kepribadian *hardiness*, dimana ia memiliki ketahanan dalam menghadapi banyak permasalahan pada lingkungan kerja, seperti mendapatkan komplain dari wali murid, serta banyaknya wali murid yang tidak menghargai pekerjaan pengasuh, , kurang nya perhatian yang didapat dari pemimpin, mendapatkan teguran, dan menghadapi berbagai karakteristik anak yang berbeda-beda yang menyebabkan timbulnya stres .

Hal yang membedakan antara uraian faktor menurut Schaufelli dan bakker dengan hasil penelitian temuan lapangan adalah profesi dan *hardiness*. Kelekatan antara pengasuh terhadap anak-anak dikarenakan subjek berprofesi sebagai pengasuh, faktor attachment yang ditemukan dalam lapangan akan berbeda jika diterapkan pada subjek yang berprofesi sebagai, karyawan kantor, PNS, dan profesi-profesi lainnya .

Faktor lain pada temuan lapangan adalah ditemukannya faktor *hardiness* yang membuat pengasuh tetap bertahan dalam profesinya, menurut analisa peneliti di temukannya faktor *hardiness*. Sedang pengasuh tidak menemukan faktor resiliensi . Menurut Reivich & Shatte dan Norman (Helton & Smith, 2004), resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan, bangkit, dan menyesuaikan dengan kondisi yang sulit. Resiliensi berarti kemampuan untuk

pulih kembali dari suatu keadaan, kembali ke bentuk semula setelah dibengkokkan, ditekan, atau diregangkan. Bila digunakan sebagai istilah psikologi, *resiliensi* adalah kemampuan individu untuk cepat pulih dari perubahan, sakit, kemalangan, atau kesulitan.(Widuri,2012)

Berdasarkan pengalaman pengasuh telah dijabarkan bahwa pengasuh seringkali merasa kecewa karena kurangnya perhatian yang didapat dari pemimpin atau wali murid, serta mengalami stres dalam bekerja, merasa jenuh dalam bekerja, terjadinya konflik dengan wali murid. Hal ini menggambarkan bahwa subjek 1 dan subjek 2 yang memiliki ketahanan dalam menghadapi banyak permasalahan pada lingkungan kerja. Dalam teori ketahanan dalam menghadapi suatu permasalahan disebut dengan *hardiness* .

Alasan mengapa pengasuh tidak mempunyai faktor *resiliensi* karena pengasuh belum pernah dihadapkan pada suatu permasalahan, dimana ia merasa terpuruk pada titik yang paling bawah dan mampu bangkit kembali pada posisi semula seperti contoh, misalkan tempat ia bekerja mengalami kebangkrutan dan pengasuh berusaha kembali untuk mengembalikan kedudukan TPA dan mengembangkan TPA menjadi lebih baik .

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

##### a. Faktor –Faktor Work Engagement pengasuh TPA Sabilillah

Faktor-faktor *work engagement* yang dikemukakan oleh *Schaufeli dan Bakker* (2003) mengatakan keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu *JD-R (Job demand-resources model)* yang meliputi Lingkungan fisik, Sosial dan organisasi, Gaji / upah, Peluang untuk berkarir, Dukungan supervisor & rekan kerja dan Performance feedback. Modal psikologis (*psychological capital*) yang meliputi Kepercayaan diri (*self efficacy*), Optimis (*Optimism*), Harapan mengenai masa depan (*Hope*), Kemampuan beradaptasi dan tetap teguh dalam keadaan sulit (*Resiliensi*). Faktor-faktor yang dikemukakan dalam penelitian pada dua orang pengasuh TPA Sabilillah, tidak menemukan adanya faktor upah atau gaji yang menjadikan alasan mereka untuk tetap bekerja di TPA Sabilillah.

Dalam temuan hasil lapangan, ditemukan faktor lain work engagement antara lain faktor attachment dan hardiness. *Attachment* adalah ikatan emosional yang erat antara dua orang. Pada masa bayi, kontak yang menimbulkan rasa nyaman dan kepercayaan adalah faktor penting dalam perkembangan *attachment*. (Santrock, 2007:49)

Hubungan interaksi antara pengasuh dan anak asuh terjalin begitu intensif. Dalam seminggu pengasuh dapat berinteraksi selama enam hari , yakni dari hari senin sampai hari sabtu. kebersamaan mereka banyak dihabiskan dalam berbagi macam aktivitas seperti bermain, belajar, berinteraksi dengan teman sebaya, berpetualangan, mencari hal-hal baru , dan lain sebagainya.

Karena adanya intensitas komunikasi antara pengasuh dan anak asuh ini lah yang menjadi munculnya faktor *attachment* pada kedua belah pihak. Baik terhadap anak asuh yang merasa nyaman dan aman ketika berada dekat dengan pengasuh begitu juga sebaliknya pengasuh menyayangi anak-anak asuh yang sudah lama dirawatnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Erikson (1968) bahwa kenyamanan fisik juga memegang peranan penting dalam attachment .(Santrock,2007:37).

Faktor lain dalam temuan hasil lapangan adalah *hardiness*. *Hardiness* menurut Kobasa dalam (Smith, 1993: 98) merupakan suatu konsep kepribadian yang khas dan unik yang didasarkan pada daya tahan atau ketabahan seseorang terhadap masalah-masalah yang dialaminya. Berdasarkan informasi yang didapat melalui pengasuh ia memiliki ketahanan dalam menghadapi banyak permasalahan pada lingkungan kerja, seperti mendapatkan komplain dari wali murid, serta banyaknya wali murid yang tidak menghargai pekerjaan pengasuh, kurangnya perhatian yang didapat dari pemimpin, mendapatkan teguran, dan menghadapi berbagai karakteristik anak yang berbeda-beda yang

menyebabkan timbulnya stres. Berdasarkan pengalaman pengasuh telah dijabarkan bahwa pengasuh seringkali merasa kecewa karena kurangnya perhatian yang didapat dari pemimpin atau wali murid, serta mengalami stres dalam bekerja, merasa jenuh dalam bekerja, terjadinya konflik dengan wali murid. Hal ini menggambarkan bahwa subjek 1 dan subjek 2 yang memiliki ketahanan dalam menghadapi banyak permasalahan pada lingkungan kerja. Dalam teori ketahanan dalam menghadapi suatu permasalahan disebut dengan *hardiness*.

Pada temuan lapangan, tidak ditemukannya faktor *resiliensi* pada subjek, sedang pengasuh tidak menemukan faktor *resiliensi*. Menurut Reivich & Shatte dan Norman (Helton & Smith, 2004), *resiliensi* merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan, bangkit, dan menyesuaikan dengan kondisi yang sulit. *Resiliensi* berarti kemampuan untuk pulih kembali dari suatu keadaan, kembali ke bentuk semula setelah dibengkokkan, ditekan, atau diregangkan. Bila digunakan sebagai istilah psikologi, *resiliensi* adalah kemampuan individu untuk cepat pulih dari perubahan, sakit, kemalangan, atau kesulitan. (Widuri, 2012)

Hasil temuan lapangan lain juga menunjukkan tidak terdapat *resiliensi* dalam diri pengasuh. Seperti subjek tidak benar-benar terpuruk pada titik yang paling bawah dalam hal pekerjaan. Hal yang paling buruk terjadi dalam pekerjaan misalnya, dipecat, mengalami kebangkrutan dengan *resiliensi* akhirnya bisa bangkit dari keterpurukan.

Alasan mengapa pengasuh tidak mempunyai faktor resiliensi karena pengasuh belum pernah dihadapkan pada suatu permasalahan, dimana ia merasa terpuruk pada titik yang paling bawah dan mampu bangkit kembali pada posisi semula seperti contoh, misalkan tempat ia bekerja mengalami kebangkrutan dan pengasuh berusaha kembali untuk mengembalikan kedudukan TPA dan mengembangkan TPA menjadi lebih baik .

Faktor temuan hasil lapangan yang sesuai menurut *Schaufeli dan Bakker* (2003) antara lain sebagai berikut : 1) pengasuh percaya dapat memberi hak-hak dan pengasuhan yang baik kepada anak asuhnya serta bangga menjadi seorang pengasuh . 2) rasa percaya akan masa depan bahwa TPA yang dikembangkan akan menjadi lebih baik dengan terus memperbaiki sistem kerja 3) harapan-harapan anak yang diasuh menjadi anak yang sukses dan harapan kebaikan dari Tuhan untuk diri pengasuh sendiri . 5) perasaan berat untuk meninggalkan pekerjaan sebagai pengasuh .6)lingkungan kerja yang berada pada tempat yang aman dan dalam kondisi nyaman .7) adanya peluang untuk berkarir yang dengan memaksimalkan usaha. 8) adanya dukungan penuh dari pemimpin dan rekan kerja yang saling membantu, serta tidak ada potensi saling menjatuhkan antar sesama rekan kerja. 9) personal feedback dengan mendapat banyak pengalaman dan pelajaran yang positif untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari .

Hal yang membedakan faktor-faktor antara teori dengan hasil penemuan adalah profesi. Subjek yang dijadikan berprofesi sebagai pengasuh dengan ruang lingkup kerja yang terdapat banyak anak-anak. Serta kedua subjek sebagai

seorang muslim yang percaya bahwa limpahan rahmat dan kebaikan dari Tuhan itu ada.

## **B. SARAN**

1. Bagi Pengasuh Berdasarkan hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa faktor yang mendominasi keterikatan kerja pengasuh dipengaruhi oleh kelekatan antar sesama rekan kerja. Dan Kelekatan kepada anak-anak asuh. Faktor ini lah yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan oleh pengasuh, guna tetap dalam upaya pengembangan TPA dalam kondisi bekerja yang nyaman. Begitu juga dengan kemampuan hardiness pengasuh dalam menghadapi situasi sulit dalam pekerjaan lebih ditingkatkan untuk tetap mempertahankan eksistensi lembaga TPA Sabilillah dan membangun kenyamanan terhadap anak-anak asuh.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya hendaknya menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor keterikatan kerja dan mencari tingkat faktor yang paling mendominasi hingga terendah, sehingga mengetahui faktor-faktor apa saja yang perlu adanya peningkatan.

### Daftar pustaka

- Bungmin, M. Burhan. (2007) *Penelitian Kualitatif*. Edisi kedua. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Cresweel, Jhon W. 2013. *Researc Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Endah, Ika Zenita Ratnaningsih. *Meningkatkan Work Engament Melalui Gaya Kepemimpinan Transformsional dan Budaya Organisasi*. diambil dari <http://eprints.unisbank.ac.id/464/1/ARTIKEL-55.pdf> (8 Oktoder 2015).
- Flavia Norpina & IJK Sito Meiyanto. 2015. *Penagruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulnee sebagai Mediator*: Gadjah Mada Journal Of Psychology. Vol.1 No 1:61-73
- Grace, Cholihul Hadi. 2013. *Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya*. Jurnal Psikology Industri dan Organisasi. vol.2 no.2. Agustus 2013.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. & Shaufeli, W.B. (2006). *Burnout and Work engagement Among Teachers*. *Journal Of School Psychology*.
- Lockwood, Nancy.R. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role*. *Research Quarterly*.
- Moleong, L.J (2002). *Metodologi Penelitian kualitatif*. Cetakan keenam belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Poerwandari, E.K. 2005. *Pendekatan Kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. Jakarta : Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan pendidikan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Regina Martha Tanudjaja. 2013. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. Vol.2 No.1.
- Rullyta, Cholihul Hadi. 2012. *Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Intalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya*. Jurnal Psikology Industri dan Organisasi vo.1 No.02. Juni 2012.
- Saks, A.M. (2006). *Antecedent And Concequences Of Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology* Vol.21 No.7, 2006

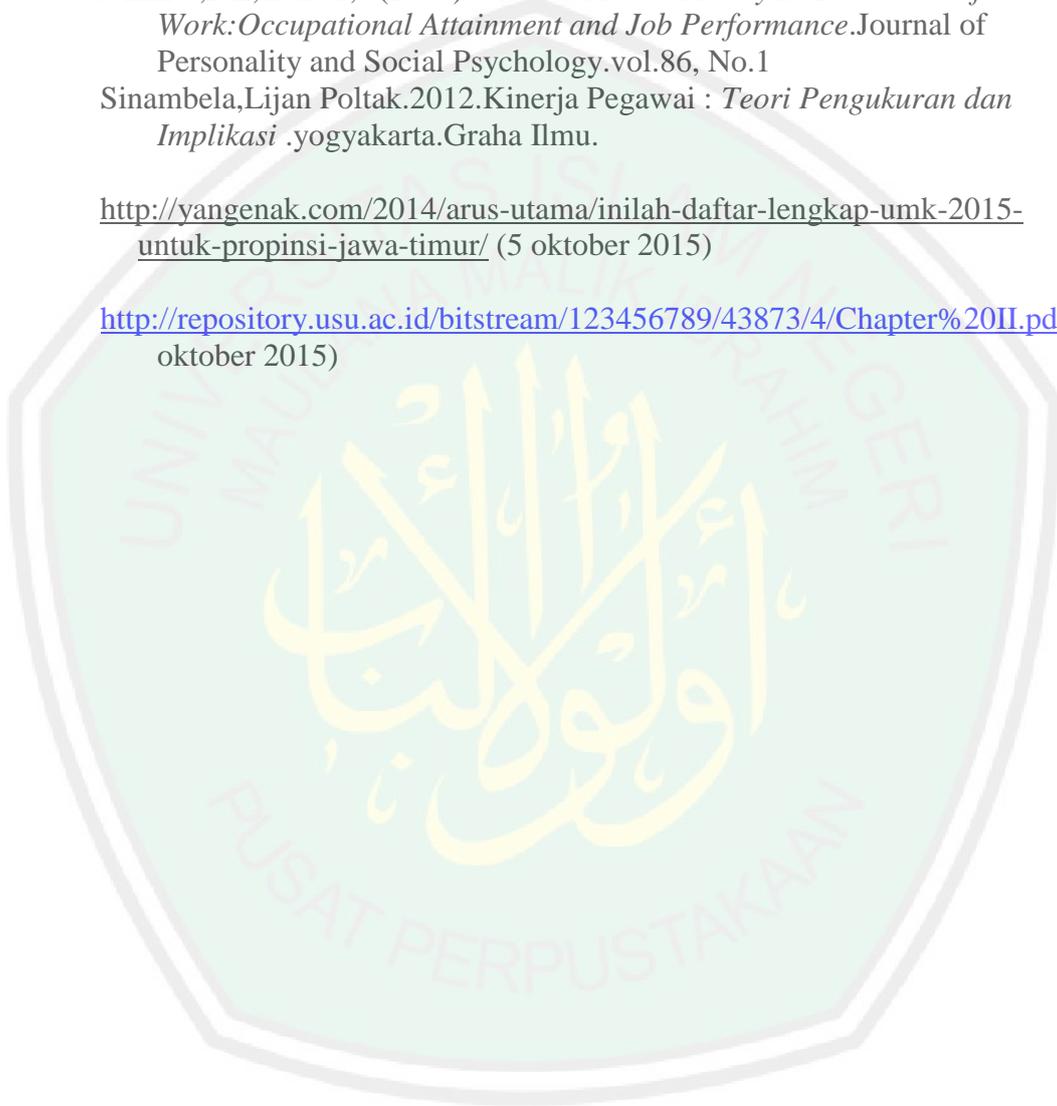
Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2006). *The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study*. Educational and Psychological Measurement, Vol.66.No.4,2006.

Schmidt, F.L., Hunter, J. (2004). *General Mental Ability In The World of Work: Occupational Attainment and Job Performance*. Journal of Personality and Social Psychology. vol.86, No.1

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

<http://yangenak.com/2014/arus-utama/inilah-daftar-lengkap-umk-2015-untuk-propinsi-jawa-timur/> (5 oktober 2015)

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/43873/4/Chapter%20II.pdf> (8 oktober 2015)





LAMPIRAN



**GUIDE WAWANCARA**

FAKTOR WORK ENGAGEMENT	INTERNAL	PSIKOLOGIS	INDIKATOR	GUIDE PERTANYAAN
			Self Eficacy	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Apakah pengasuh merasa bangga dengan profesinya ?</li> <li>b. Apakah pengasuh merasa mampu memberikan pelayanan yang baik kepada anak-anak asuhnya?</li> </ul>
			Optimisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Apakah pengasuh optimis bahwa ia mampu bekerja dengan baik dalam bekerja ?</li> <li>b. Apakah pengasuh optimis lembaga TPA ini akan berkembang pesat ?</li> </ul>
			Hope	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bagaimana harapan para pengasuh untuk lembaga TPA kedepannya ?</li> <li>b. Apa harapan pengasuh untuk karir kedepannya ?</li> </ul>
			Resiliensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Apakah pengasuh tetap bekerja meskipun banyak hal yang kurang mendukung ?</li> <li>b. Apakah pengasuh akan tetap bekerja apabila terjadi konflik dengan rekan kerja, pimpinan maupun wali murid?</li> </ul>
	EKSTERNAL	JD-R	Lingkungan Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Apakah pengasuh mengalami kesulitan beradaptasi pada lingkungan pekerjaan ?</li> <li>b. Apakah pengasuh merasa aman dan nyaman pada tempat ia bekerja ?</li> </ul>
Sosial dan Organisasi			<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bagaimana hubungan antara pengasuh dengan manager, koordinator,serta wali murid ?</li> <li>b. Bagaimana pendapat pengasuh mengenai sistem kerja dalam lembaga</li> </ul>	
Gaji			<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bagaimana pendapat pengasuh mengenai kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja yang dijalani.</li> </ul>	

				b. Seberapa penting nilai gaji bagi para pengusaha
			Peluang Untuk Berkarir	a. Apakah profesi pengusaha membuka peluang kerja yang lebih baik dibanding tempat yang lain ?
			Dukungan Supervisor&Rekan Kerja	a. Apakah pengusaha mendapatkan perlakuan yang baik dari pimpinan ? b. Apakah pengusaha merasa nyaman dengan rekan kerjanya ?
			Personal Feedback	a. Apakah pengusaha mendapatkan jaminan keselamatan fisik selama bekerja? b. Apakah pengusaha mendapatkan kenyamanan psikis selama bekerja ?



**Bacalah pernyataan dibawah ini , kemudian berikanlah tanda centang pada kotak yang berisi pernyataan *ya / tdk* , centanglah sesuai diri anda . Setelah itu berikanlah uraian anda dalam bentuk cerita atau ulasan yang menggambarkan diri anda berdasarkan pengalaman, realita yang pernah dialami**

1. Saya memiliki wewenang atau mengatur kapan saja mengerjakan pekerjaan itu dilakukan ,di mulai dan harus berakhir ?

ya  Tdk

Ulasan :

2. Saya merasa memiliki kebebasan dalam berkreativitas dalam pekerjaan saya (tidak ada tekanan dari luar atau dalam ).

ya  Tdk

Ulasan :

3. Saya bersedia mengerjakan pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab besar (selama bekerja sebagai pengasuh maupun diluar peran pekerjaan pengasuh ).

Ulasan :  ya  Tdk

4. Saya adalah tipe orang yang totalitas dalam mengerjakan suatu hal terutama dengan pekerjaan.

ya  Tdk

Ulasan :

5. Saya bangga berprofesi sebagai pengasuh .  ya  Tdk

Ulasan :





**TRANSKIP WAWANCARA**

## WAWANCARA I

**Subjek: Kepala Pengasuh (Miss Fifi)**

**Tempat: Tepat Penitipan Anak Sabilillah**

A	Assalamualaikum
B	Walaikumsalam
A	Minal Aidzin wal faidzin ya miss
B	Oh iya sama-sama minal aidzin wal faidzin juga
A	Mulai hari ini kita PKL disini miss, jadi mohon bantuan dan bimbingannya ya
B	Sama-sama mbak, kita juga sedang belajar kok, sampai kapan memangnya disini?
A	Sampai 10 September miss
B	Oh iya mbak, mari-mari duduk disini aja biar enak
A	Oh ya miss ngomong-ngomong pengasuhnya disini ada berapa miss?
B	Sebenarnya ada lima tapi yang satunya masih cuti hamil, melahirkan
A	Untuk jumlah anak di TPA nya berapa miss?
B	Anaknya ada 15 anak disini
A	Oh ada 15 ya miss, lumayan ya
B	Gak mesti mbak, kadang naik kadang turun, ini pas lagi sedikit anaknya. Kadang 20 21. Soalnya ada alasannya rumah jauh gitu kadang. Sebenarnya penitipan ini sudah bagus gedungnya daripada yang lain banyak yg kecil-kecil. Ngomong-ngomong ini

	yang mau ditanyakan apa aja mbak?
A	Ya banyak miss, hehe, mulai dari pengajaran dan sebagainya
B	Gini ya mbak, saya ceritain, TPA ini bukan punya LPI jadi kita sendiri
A	Oh jadi bukan punya LPI miss?
B	Dulu yayasan ini punya LPI tapi sekarang tidak. Awal penitipan ini hanya untuk guru Sabilillah yang punya anak kecil, tapi penitipannya ya tidak berkembang karena cuma sedikit anaknya hanya ada tiga empat lima anak. Akhirnya untuk biaya operasional kan gak ada yang nanggung, untuk gaji pengasuhnya darimana, listriknya darimana, nah itu kan jadi masalah. Akhirnya diikutkan ke LAZIS dan dipegang Pak Heru dan disewakan di jalan trowulan itu satu tahun. Awal saya masuk sini itu anaknya cuma 4. Nah habis saya masuk dari 4 ini alhamdulillah berkembang bisa sampai 10 15 anak, ini yang disana dulu itu 15. Akhirnya seiring waktu anaknya banyak dan kontrakannya sudah habis sama Pak Heru ditaruh disini, ini gedungnya belum jadi waktu itu lantai 2 ini masih belum dibangun, yang selesai cuma lantai 1 tok, lantai 1 kita itu dibelakang yang tempatnya Dokter Muslim Dokter Gigi itu sampai sana itu batasnya penitipan sama dapur kamar mandi satu, yang satu punya dokter, yang sebelah sana pojok itu punya dokter. Terus dokter Heni kan masuk buka SMS, rame kan SMS nya pas launching itu akhirnya sama pak Mas'ud mau dipindahkan, disewakan tempat per tahun 25 juta, "waduh eman pak", saya bilang gitu, "gak usah disewakan kita pakek gedung yang belakang saja". Sempit memang, nah ditempat yang sempit itu ternyata rejekinya dari situ banyak sekali. Satu bulan itu bisa 6 sampai 8 anak, kewalahan

sampek an, tapi karna waktu itu kita ingin berkembang ya kita kerja rodi waktu itu. Pengasuh yang 3 ini tetep tapi yang dua itu keluar masuk, yang 3 itu maksudnya itu saya, Bu Dwi sama Miss Fitri. Jadi dulu sebelum Miss Fitri disini itu, semuanya saya yang menghendel, dari keuangan, anak-anak, pengasuh dan sebagainya, bayar listrik ae saya, semuanya ae saya, belanja juga saya sendiri semuanya sama, dulu ada Miss Ririn terus Miss Ririn keluar jadi sama Miss Dwi dan Miss Fitri. Dengan Miss Fitri ini tanggungan saya berkurang, keuangan sudah ditangani orangnya, mengerjakan laporan juga Miss Fitri, sekarang laporan sudah tertata rapi dan semuanya sudah jelas bisa dibaca, kalau dulu kan masih berantakan laporannya. Saya itu tidak pernah mendahulukan tugas saya kayak laporan atau apa gitu, yang nomer 1 itu ngopeni anak-anak itu yang utama buat saya. Karna kalau ngerjakan laporan atau apa itu sambian bagi saya, yang utama disini anak-anak, harus gimana anak-anak ini, jadi kalau saya mengerjakan tugas itu kalau anak-anak sudah tenang, sudah tidur. Kalau sekarang sih enak sudah bisa disambi, dulu komputer aja saya gak punya kalau ngetik numpang ke kantor LAZIS, sekarang kita sudah enak bisa beli komputer, laptop, printer itu kita udah mandiri, kita beli sendiri. Dulu masih dibantu sama yayasan. Dulu saking minimnya sampai dibawakan guru yang nitip anak disini kompor, sama dispenser, setelah saya bisa beli sendiri, diminta sama orangnya. Ya wes fasilitas sekarang sudah lengkap sekarang disini tinggal membenahi untuk pengajarannya, untuk izin ke DIKNAS dan membenahi pengasuhnya ini, maunya dibawa kemana sih penitipan ini, mau begini aja apa mau yang lebih baik, nah itu sekarang baru kita bisa berfikir, kalo

	kemarin kita mikirnya ini biar berdiri dulu, biar punya murid dulu, nah sekarang kita mikirnya kita maunya gimana, mau seperti ini saja atau mau dirubah, mau perubahan yang bagus saya pinginnya ya perubahan yang lebih baik, gak cuma gini-gini aja. Saya juga pingin temen-temen saya disini kesejahteraannya juga terjamin maksudnya itu kalau sakit gak usah mikir, dokter gratis, nah seperti itu bagaimana caranya, itu kan sepele tapi bagi pengasuh sangat berarti. Dulu waktu keuangan saya pegang enak bisa ngasih uang, untuk sekarang kan yayasan ada catetannya jadi agak susah kalau mau ngasih uang soalnya ada catetannya
A	Kalau boleh tau bu kenapa LPI kok melepaskan TPA?
B	Karena gak berkembang, dari LPI nya juga gak mau mengembangkan jadi yayasan yang nampung
A	Jadi sekarang kan udah berkembang jadi sama yayasan juga gak dilepas ya?
B	Ya gak mau udah gak mau
A	Padahal kan seharusnya LPI ya miss?
B	Iya karna kan yayasan sudah modal banyak buat TPA ini, ya gak mungkin dilepas juga
A	Iya , lalu apa miss , apa ada rencana buat kedepannya ?
B	Saya sebenarnya punya ide yang lebih dari ini, saya pingin punya kelompok bermainnya sendiri tapi itu kan perlu izin. Nah kalau untuk kelompok bermain ini jadi bukan untuk anak penitipan aja tapi anak luar juga bisa, pingin saya gitu. Cuma kalo jadi satu sama penitipan kan image nya orang la kok di titipno gitu. Pingin saya itu

	saya punye kelas sendiri yang terpisah dari penitipan, jadi ben ada bedanya oh ini lo penitipan, ini lo kelompok bermainnya, pingin saya yang jelaa seperti itu, kalau kelompok bermain ya cuma kelompok bermain, 1 minnggu 4 kali cuma 2 jam itu kalo kelompok bermain habis itu selesai sudah, kalau penitipan beda lagi tapi kan sekarang masih jadi 1. Nah saya itu pingin memisahkan yang itu tadi lo, pingin memisahkan antara kelompok bermainnya sama TPA nya untuk rencana selanjutnya
A	emang udah ada bu KB nya sekarang?
B	sudah, sudah ada ya disini kelasnya, ya ini tempatnya
A	Oh gitu disini juga ya miss
B	maksud saya itu jadi namanya beda gitu lo pinginnya, Namanya Kelompok Bermain Sabilillah sama namanya Penitipan Sabilillah gitu. Tapi anak TPA otomatis murid KB dan yang lain boleh masuk, kalau KB kan SPP nya gak semahal penitipan. Kalo penitipan emang mahal ukurannya diatas 500 ribu, tapi kalau KB cuma 100 ribu kan cukup. 100 ribu utk SPPny aja kan yang lainnya bisa mengikuti, itu pingin saya seperti itu
A	jadi yang jadi kendala tempatnya ya miss?
B	bukan tepatnya aja, saya juga kekurangan tenaga, saya juga butuh teman untuk diajak berfikir. Saya juga pingin anak anak disini itu satu bed satu anak. Cuma ya gitu kita masih terbawa dengan kebiasaan lama kita, maksudnya kebiasaan lama kan dari dulu penitipannya modelnya seperti ini dan untuk merubah yang bagus itu kita butuh orang-orang yang benar-benar kompeten, temen-temen disini itu bisa mengasuh anak-

	anak dengan baik itu hebat. Bisa mandikan 18 anak sendirian
A	Wah hebat ya miss, bisa sehebat itu lo pengasuh disini
B	Nah, untuk merubah sistemnya disini itu yang saya butuh teman saya butuh orang yang membantu kami, kalau jadwal kegiatan saya sudah ada tapi karena bolak balik berubah akhirnya saya simpen sendiri. Dulu saya tulis anaknya disini ngapain aja tapi lama kelamaan ya capek anaknya makin banyak dan yang nulis cuma saya aja, jadi kalau sekarang saya cuma lewat sms aja
A	Jadi sudah gak ada semacam buku penghubung gitu ya miss?
B	Kalau sekarang gak ada, dulu ada, jadi kayak kegiatannya anak-anak kayak lomba kemarin mama nya pada bilang miss tolong direkam ya, oke bun nanti saya rekam, bu tadi adek gamau nyanyi gamau ini-ini, saya cuma via sms aja, kalau untuk laporannya kegiatan kayak rapot gitu ada 6 bulan sekali tapi kalau untuk minta laporan harian ya saya minta maaf gak bisa
A	Ada gak miss pengalaman gak baik selama jadi pengasuh?
B	Banyak mbak, pernah ya sudah saya jaga anaknya selama 5 tahun, dari dia bayi tapi tiba-tiba keluar dan orang tuanya gak berterimakasih, gak pamit, disalahkan gitu juga pernah. Sekarang gini lo mbak kita jaga anaknya selama bertahun-tahun kan ya gak mungkin kan gak pernah jatuh, padahal jatuh sendiri tapi kita disalahkan sampai satu Yayasan Sabilillah heboh
A	Emang gimana miss kok bisa disalahkan begitu?
B	yang berbahaya itu yang anaknya keseleo dan saya gatau karna posisi sudah sore dan

	<p>pengasuhnya sudah pada pulang, yang piket sore waktu itu saya, saya sendirian dan ada 3 anak dan emang nakal anaknya, anaknya jatuh dan kakinya bengakak, dia gak bilang sama saya dan gak nangis dan begitu nyampek rumah mama nya telpon marah-marah. Besok paginya saya kerumahnya dan bilang kita ronsen ya bu, orangnya gak mau dan marah-marah. Saya bilang kita gak tau kondisinya bua kalau tidak di ronsen, akhirnya saya bawa ke lavalet di ronsen dan dokternya bilang gakpapa</p>
A	<p>Terus di TPA ini apa ada kriteria sendiri dalam menerima calon murid?</p>
B	<p>kita sudah ngerti model-model anak dan orang tua, jadi yang kelihatannya tidak gimana gitu, kita bilangnya maaf penitipannya penuh atau pengasuhnya libur. Soalnya kita gak mau mbak ada kejadian yang aneh-aneh lagi</p>
A	<p>Disini masuknya setiap hari apa miss?</p>
B	<p>Senin sampai sabtu masuk dari jam 7 sampai jam 4, tapi yang hari Sabtu itu ada cuti gantian gitu, kan kasian ya mbak setiap hari full ngasuh anak soalnya kita semua juga punya anak dirumah, juga punya suami. Dulu itu kita sampai malem mbak, soalnya ada orangtua yang molor jemput gitu, tapi sekarang sudah tidak, pokoknya maksimal jam 4 saya tulis besar di banner bawah itu, tapi kadang juga masih ada aja yang telat mbak, ya mau gak mau kan ya saya tetep nungguin anaknya, masak mau saya tinggal kan gak mungkin to</p>
A	<p>Terus jenuh gak miss dalam ngasuh anak seharian?</p>
B	<p>Ya jenuh lah mbak, mungkin mbak-mbak ini nanti tau ya biar kita kalo jenuh itu gak berpengaruh ke anak-anak gimana, soalnya kalo jenuh kan bawaannya pingin marah</p>

	<p>gitu. Biasanya kalau udah keliatan capek gitu ya pengasuhnya saya suruh istirahat, biar saya saja yang nangani anak-anak atau kalau gak gitu anak-anak ditidurkan biar tenang semua. Kita menerima murid disini diwawancara dulu mbak jadi gag semuanya diterima.</p>
A	<p>Jadi kalo gag cocok, gag diterima di TPA sini ya bu ?</p>
B	<p>Sebenarnya gag gitu sih, kita bukan menolak konsumen cuman lihat orangnya kalo pas lagi kosong gini ya saya terima, tapi nanti mesti 3 hari setelahnya keluar, orang-orang yang kayak gitu gag bertahan lama, yang nitipin anak gini “miss nanti anak saya gini, jangan gini gini gini” anaknya nantinya jelungkup sendiri, sudah bawaan dari orangtuanya, orangtuanya sudah gag yakin dengan kita ndak percaya, anaknya dulinan melaku dewe tibo malah anak yang di lepas sehat wal afiat gag sakit-sakit 5 tahun disini, mamanya gini tok “miss titip ya anak saya” kata ibunya, “loh kok gag dibawa botolnya”kata saya, “iya lupa”kata ibunya, “saya pinjemkan punya penitipan ya bu” kata pengasuh, “iya gag papa bu..” kata ibunya, nah orang seperti itu enak kalo orang yang seperti ini “botolnya mana ya miss, tutupnya kok gag ada” duh hatiku rasanya soro tutup aja dicariin masalahnya jaga anak itu susah yang dititipkan disini nyawa bukan barang kami lebih mengutamakan nyawanya dari pada botolnya. Makanya berat mana jaga anak sama laporan ya berat laporan, untungnya pak mamat itu nyantai, <i>deadline</i> nya tanggal 10 harus setor laporannya, “pak belum ya.. anak-anak rewel”. Nih mumpung masih sepi anak-anak tidur siang jadi ini waktunya istirahatnya kita, istirahat kita gag ada jamnya kita ngikutin anak-anak, kalo anak-anak melek 1 ya</p>

	ndak bisa.
A	Jadi dengan wali murid yang minta anaknya gini gini gini tu apa pengasuhnya jadi lebih memperhatikan anak itu ? Apakah pengasuh mampu memebrikan pelayanan yang baik untuk anak-anak ?
B	Kita semua memperhatikan semuanya gag ada yang gag diperhatikan cuman kalo yang seperti itu lebih emang jadi harus hati-hati karna saking hati-hatinya jadinya kita bekerja gag enak ada perasaan was-was, kadang wali murid yang agak sedikit cerewet tu tak pegang sendiri. Anak itu ya kalo sehari nangis, 2 hari nangis, 3 hari rodo meneng, 4 hari meneng, waduh betik ini nemen wes, kalo datang nangisnya sue wah.. anteng nih, kalo datang gag nangis-nangis yo koyo abbas ngono...
A	Ada ciri-cirinya ya buk ?
B	Kalo anak nakal kan dia gag ada rasa takut, diseneni opo gag wedi, abas itu gag wedi. Anak itu kalo gag dibentak ngelunjak, kita tu bukan bentak ke anak tapi teges, anak itu diolor disayang. Kalo nakal ya tak seneni. Kalo dia baik ya tak sayang tak kasih hadiah.
A	Ada permasalahan apa aja bu disini ?
B	Tenaga pengajar kurang, kalo tempat penitipannya ya cukup lah, mau ditambah anak lagi bisa. Kadang pengasuh merasa jenuh pas disini jadi kita guyon-guyon gitu biasanya. Kita disini punya program kerja tahunan, bulanan juga ada, ada target pencapaian terlaksana atau nggak kalo terlaksana kita centang kalo belum kita ikutkan ke bulan berikutnya, kita disini kondisional gag ada harus pas gini-gini misalnya kita

	<p>mau membuat sesuatu ya kita liat uangnya ada atau nggak kalo nggak ya gag bisa. Liat anak-anak juga pas mau buat malah dirusuh anak-anak akhirnya diringkesi gag jadi. Sebenarnya sabtu itu harusnya libur jadi kita disini bekerja tanpa anak-anak. Pertama untuk istirahat pengasuh, kedua untuk rapat biar ada pencerahan mental hehe... rapatnya jangan disini dibakso aja itu langsung padeng hehe pencerahan perut dan pencerahan mental.</p>
A	<p>Tapi kok kenapa masih masuk hari sabtu bu ?</p>
B	<p>Ya awalnya ada orangtua yg sibuk hari sabtu paling nitipin 1 atau 2 anak, eh pas orangtua yang lainnya tau hari sabtu bisa nitipin akhirnya pada ngikut-ngikut juga. Sabtu itu kan libur engasuh bergantian cuti pas mis fifi tepa cuti jalan-jalan eh gag sengaja ketemu wali murid mamanya latisha saya tanya "latisha masuk bu?", "masuk miss" kata mama latisha, bapa ibunya pake baju bebas jalan-jalan anaknya dititipkan.</p>
A	<p>Ya ampun miss.. ko bisa gitu ya kan dah senin-jumat dititipkan pas sabtu gag kerja malah ditipkan juga.</p>
B	<p>Gag semua orangtua kayak gitu, ada juga yang sayang banget sama anaknya, pulang kerja anaknya langsung dijemput kadang disini cuman 3 jam 4 jam terus di jemput pulang karna mamanya pingin ketemu anaknya kalo gag mau ketemu ya ditinggal disini aja. berapa kali saya tu nemu wali murid jalan-jalan keluyuran tapi ya gag bisa disalahkan kan wes bayar toh. Saya juga pinginnya anak-anak dapat makanan dari sini jadi makan siangnya gag ribet gag usah bawa bekal dari rumah lagi. Pulang kan anak-anak sudah mandi semua, orangtua tu sebenarnya sangat membutuhkan itu tap kita</p>

	<p>disini kekurangan pengasuh kalo disuruh buat masak makan siang. Kita juga sudah hafal bekal anak-anak, misalnya banyak yang bawa telur kita dah hafal telornya punya siapa nih yang gag enak ada yang enak hehe.. karna kita sudah terlalu lama dengan anak-anak dah terbiasa. Sekarang kan banyak tempat penitipan anak di malang, saya biasanya berkunjung ya sekalian nambah ilmu liat-liat penitipan lain, ada penitipan yang saya liat kondisinya sempit dan tidak layak lah menurut saya, kasian anak-anaknya.</p>
A	<p>Kalo saran saya bu buat kelompok bermain kalo memang tenaga kerjanya kurang, bisa buka lowongan buat anak-anak yang mau cari pengalaman aja bu kan cari duit sekalian nambah pengalaman kayak anak-anak kuliahan biasanya gitu bu.</p>
B	<p>Kalo ada yang mau ya saya ndak masalah, kalo kelompok bermain tu biasanya 1 hari 2 jam materinya gag banyak, yang 2 jam ini ya 30 menit pertama <i>opening</i> tu berdoa, nyanyi-nyanyi, persiapan trus yang 30 menitnya lagi olahraga senam dsb intinya tu 30 menit aja pelajaran inti yang 30 menit selanjtnya <i>review</i> materi dan nyanyi-nyanyi lagi. Oke-oke idenya bagus tadi saya terima kan lumayan saya gag gaji banyak hehe. Bukan memanfaatkan, kita butuh mereka dan mereka butuh kita juga buat pengalaman. Kita disini fleksibel kerjanya, dulu awalnya jam 4 jadi jam 5 jam setengah 6 bahkan ada yang mpe jam 8 terlalu berlebihan wali murid nih kita kan juga punya keluarga di rumah yang nunggu.</p>
A	<p>Hahahhahah</p>
B	<p>Loh iya... kadang saya tu jengkel ya sama wali murid, pernah gini saya telpon “bu.. ko</p>

	adek belum dijemput?”, “owh iya.. maaf ya miss saya ketiduran, saya kira dijemput papanya nanti ya saya jemput jam 7” wali murid yang itu ya suami istri sama-sama tanya ke saya “anak saya dah dijemput miss” gag langsung tanya sam istrinya sendriri atau suaminya sendiri.
A	Makasih miss infonya...
B	Sama-sama



## WAWANCARA I

**Subjek: Pengasuh (Miss Dwi)**

**Tempat: Tepat Penitipan Anak Sabilillah**

A	Assalamualaikum bu, bagaimana kabarnya?
B	Wassalamualaikum mbak, kabarnya baik-baik mbak..ini mau ada kepentingan apa mbak?
A	Jadi begini bu, kami PKL di Lazis itu kana da 2 kelompok..yang satu kelompok pegang sekolah wirausaha dan kelompok kami kebetulan dapet bagian klinik konseling dan TPA. Sebelumnya kami kan sudah pernah kesini dan tanya-tanya tapi ya sebatas itu saja kan ya..nah kita kesini mau tanya lebih lanjut bu mengenai keadaan TPA sebelum terjun langsung nantinya, begitu bu.
B	Oo...begitu mbak, jadi sekarang pegang klinik konseling yang ada dilantai 1 dan TPA ya. Oke, silahkan mbak mau nanya apa, selama saya bisa jawab tak jawab.
A	Iya bu, ibu kan sudah lama disini jadi pasti lah tahu bagaimana keadaannya?bisa diceritakan sedikit bu, banyak juga boleh.
B	Ya saya megang lama disini mbak, saya tahunya megang tiap anak itu gag sama, tergantung usianya tergantung karakter anak nya juga, latar belakang dia sebelum kesini itu juga sangat penting mbak untuk diperbaiki biar dia juga bisa menyesuaikan dengan TPA ini. Setelah disini saya berusaha dan mencari cara gimana ya supaya anak merasa nyaman disini dan gag nangis trus. Biasanya kalau anak baru itu kebanyakan

	nangis dan berontak mbak, nah kita pakai cara dibujuk dirayu apa gitu biar gag gitu lagi, kalau terus-terusan gitu kan ya kasian anaknya juga mbak.
A	kalau peraturan disini sendiri gimana bu?
B	Ya simple mbak, jam sekian belajar, makan ada jamnya sendiri, harus ditegesin. Masih enak kalau anak sudah besar dan ngerti kayak anak SD gitu nurut, tapi kalau anak kecil-kecil ini pasti ada yang lari kesana lari kesini, nanti yang satu diem yang satu nangis. Mengatasi gitu itu kalau gag pake trik dan peraturan susah juga mbak.
A	memang begitu ya bu, kalau yang baru disini pasti berontak dan lebih pengen sama ibunya ya?
B	Iya mbak, sudah bisa dipastikan 100 persen kayak gitu mbak. Kalau usia dibawah satu tahun kayak 6 bulan gitu masih aman-aman saya soalnya belum begitu tahu mungkin rewelnya dia Cuma pas pup, pengen minum susu atau kedinginan gitu. Kalau diatas itu ada yang pendiem, kadang kalau pemberani langsung bisa menyesuaikan. Tiap anak gag sama mbak lama penyesuaiannya, ada yang 2 hari, satu minggu bahkan sampai 2 bulan juga ada. kalau anak itu sudah mulai berani dalam artian bisa maen sama temennya lari-larian berarti itu bisa saya katakana anaknya sudah aman dan nyaman disini tapi kalau masih pemalu mau ngapain masih malu itu yang perlu dikhawatirkan mbak. Kalau selama ini anak yang saya pegang itu paling lama 2 bulan, 2 bulan itu dia kayak tertekan secara fisik gitu disini bisa batuk, pilek, demam, mencret-mencret gitu.
A	Biasanya untuk anak-anak yang belum bisa menyesuaikan dengan keadaan sini dan ibu

	bujuk juga gag mau itu didiemin aja tau diapakan bu?
B	<p>Ketika dia datang nangis itu dibujuk dulu “cup cup, minta apa?dikasih susu gitu, ada anak yang nangis teriak-teriak tapi dikasih susu mau berarti anak ini memang karakternya cengeng dan kalem tapi yang paling parah ada anak yang nangis tapi gag mau minum susu ini yang perlu diperhatikan sekali mbak jadi penanganannya juga butuh waktu lama digendong dulu di puk puk dulu. Kalau anak yang disini itu mbak, seperti apapun karakternya paling tidak dia sudah mau minumsusu sama makan dulu itu sudah cukup, nanti sisanya diurus belakangan, nangis gag pa-pa namanya juga anak-anak. Dan juga mbak untuk mengetahui gampang gag nya anak itu menyesuaikan disini biasanya pertama datang disini saya tanya “dirumah sama siapa?”. Kalau dirumah awalnya diasuh ibunya itu yang susah, tapi kalau dirumah dia uda diasuh sama orang lain kayak neneknya atau buleknnya itu malah gampang paling gag Cuma butuh waktu 3 hari-seminggu aja. Karena apa mbak, biasanya sama ibunya kan lengket dimanjan jadi memisahkan anak dengan ibuk itu lebih susah.</p>
A	<p>Trus bu untuk anak yang nangisan itu tadi, apakah pengasuh juga ngasih pengertian ke anaknya? “kayak ini lo gag pa-pa disini sama ja, bisa maen sama temen-temen juga gag usah takut” atau gimana bu?</p>
B	<p>kebetulan disini pengasuhnya juga cara menanganinya beda-beda, kalau miss vivi itu lebih kalem kalau miss vivi sudah gag bisa menangani anak-anak ini saya yang pegang. Saya agak keras sedikit karena sudah senior kalau nangis udah di lus-lus sama miss vivi gag bisa ya saya yang bergerak mbak. Jadi ada tahapannya.</p>

A	Berarti belum ada kata-kata yang bisa menengskan anak-anak kayak pnegertian ke mereka gitu bu?
B	Belum mbak,kita ini ngasuhnya yang penting momong dulu kalau untuk ngasih penegrtian masih belum dan bisa dikatakan masih sedikit porsinya. Sini yba penting anaknya gag sakit gitu lo mbak.
A	kalau diajak ngobrol sering gag bu?
B	Kalau ngobrol masih sering mbak, tapi kadang kalau anak nangis y awes susah mau ngobrol. Jadi intinya adaptasi tiap anak itu beda-beda kalau sudah dikasih pengertian ttep nangis ya biarin saja, mau nangis silahkan, sudah cukup oke cukup gitu mbak. Ketika kita gag sanggup kita akan ngomong sama orang tuanya dan dia juga akan out dari sini mbak.
A	Apa pernah bu sangking anak itu gag bisa diaturnya trus pengasuhnya bentak?
B	kalau bentak gag mbak. Kadang ada orang ua yang minta anaknya dispesialkan, tapi kita gag bsia semuanya disini sama. Bayarnya sama sana perlakukannya juga harus sama. Ada sih mbak yang dibentak tapi untuk anak yang aktif banget, kayak abas krena apa dia dikasih tau sekali gag bisa jadi ngasih taunya dengan jalan itu. Kalau gag gitu ya temen-temennya kalah semua mbak. Kasian kan ya.
A	Kalau mengenai masalah belajarnya gimana bu, ataukah sesuai umur atau gimana?
B	Iya mbak, sesuai umur kalau diatas dua tahun biasanya membaca, menggambar, mewarnai kalau dibawah 2 tahun ya bermain, bernyanyi, latihan ketangkasan, jsalan-jalan atau apa.

A	Berarti ada jadwalnya bu y a disini itu?
B	kalau jadwal disini gag da. Memang kemarin saya datang kepenitipan lain itu lebih tertata manajemennya juga bagus kalau disini ya seadanya. Memang kalau ikut yayasan itu gitu mbak, kalau yayasan mengadakan motivasi, penghargaan kepada pengasuh, peduli sama engasuh mungkin kita bakalan lebih mbak di penitipan ini. Disini gajinya ya gag baik, jadi yam au bagaimana lagi. Kalau misalkan saya ditambahin gajinya ya saya serius mbak, gag akan saya main-main. Nah ini gaji segini ya gag ngoyo saya kerjanya. Santai aja.
A	Berarti emang tidak ada sama sekali perhatian dari pihak yayasan?
B	Gag ada mbak, padahal kan ketertraman pengasuh ka sangat berpengaruh to. Coba kalau kita dikasih penghargaan gitu, manajernya aja juga jarang banget kesini mbak.
A	Kalau TPA ini memang bukan dibawah naungan LPI y bu, tapi yayayasan?
B	Iya mbak, kita dibawah yayasan. Harusnya memang LPI mbak yang pegang karena pendidikan, kalau yayasan yang pegangs edangkan yayasan bergerak dibidang sosial pasti sudah sibuk sendiri ngurus hal-hal yang berbau sosial kan. Mungkin gara-gara itu kita jadi merasa tidak diperhatikan mbak, daris egi fasilitas, ke konsumen, dan apalagi pengasuhnya.
A	Gag bisa ya bu kalau mau dipindah ke LPI aja?
B	Saya denger-denger dulu sudah mau dipindah ke LPI mbak tapi gag tau kelanjutannya lagi soalnya itu ya urusan yayasan dan LPI.
A	Berarti kalau sudah pernah ada kabar kayak gitu sebenarnya yayasan gag masalah ya

	bu kalau TPA ini dipindah ke LPI?
B	Kurang tau saya mbak, sebenarnya kan bagusya gitu.
A	kalau dari wali murid sendiri apa ya ada bu yang merasa puas dengan pengasuhan pengasuh disini trus ngasih buah tangan gitu?
B	Yang kayak begitu juga ada mbak, tapi sedikit sekali. Kadang kita itu sampai heran dengan wali ,urid disini itu kok kayak gag ada rasa terima kasihnya gitu sama kita. Lhawong anaknya sudah seharian disini dari jam setengah 7 sampek jam 4 dan dari hari senin sampai hari sabtu itu jarang yang bilang makasi gitu mbak. Tiap jemput ya udah dijemput aja gag ngomong gimana-gimana, gag tanya juga perkembangan anaknya. Tapi ada juga kok mbak yang enggak gitu, gag semuanya gitu.sebenernya cukup dengan kata terima kasih yang keluar dari mulut wali murid itu sudah bikin kami pengasuh disini senang mbak gag perlu ngasih oleh-oleh atau apa. Nanti takutnya kalau kayak gitu pengasuh jadi condong atau hanya sayang sama anak yang orang tuanya suka ngasih tadi, kan malah kasian mbak kalau kayak gitu itu. Yang tambah jadi masalah juga mbak kalau orang tua wali kurid itu ngasih Cuma ke pengasuh yang ngasuh anaknya aja, kan susah itu. Tapi kalau wali murid yang negrti itu ya ngasihnya kesemua pengasuh. Kalau kayak gitu gag pa-pa.
A	Makasih bu infonya
B	Iya sama-sama mbak

## Wawancara FFD pertama

Kamis 3 maret 2016

Peneliti : ini saya rencana ingin penelitian di sini , mengenai kinerja para pengasuh , bagaimana para pengasuh disini bisa tetap bekerja , bertahan dalam pekerjaannya .

Mf : maksudnya gimana itu kak ?

Pn : maksudnya adalah disini saya akan menggali informasi dari para pengasuh , apa yang menjadi faktor para pengasuh ini bertahan , alasannya apa , kan menurut sepengetahuan saya sewaktu pkl yang lalu bahwa para pengasuh ini bekerja cukup lama .

Mf : oh iya , sebenarnya sih kak , kita bekerja disini itu sama sekali bukan karena materi , sama sekali tidak . kalau ngomong masalah materi itu sangat jauh sekali , tapi feelnya sama anak-anak ini loh , udah anggap sebagai anak sendiri , sampai dulu itu ya kalau ada anak yang keluar saya tangisin , gimana gak saya tangisin, mulai bayi udah dititipin terus besarnya dia keluar , kan merasa kehilangan , tapi saya itu pernah kecentok , mangkel saya itu kak , kan ada bayi yang dititipin mulai bayi procot itu , terus keluar gak pamit , ya allah saya itu nangis , kok begitu sekali orang tuanya , padahal disini itu kita yang merawat udah kayak anak sendiri , saya tangisin itu kak , woo ancen orang tua kurang ajar itu , sampe gitu saya kak .

Mn : ya emang sih kak , kita itu dibayar , tapi kan ya gitu .

Mf : mungkin ya , prasaan orang tuanya itu kan saya sudah bayar , merasa selesai tanggung jawabnya .

Pn : oh iya makanya gak ada pamit ya miss?

Mf : iyo , kecentok saya waktu itu .

Mn : yawes gitu kak , emang kita sama anak-anak sini itu udah kayak anak sendiri , saya itu ya kalau gag benar-benar sakit tepar itu saya tetep masuk, kayak sakit enteng-enteng gitu saya tetep masuk , kalau gak masuk itu ya gitu , kepikiran , kan udah terbiasa .

Mf : selain karena anak – anak memang teman – teman disini itu enak , jadi kerja itu tu seneng , apa ya , temen-temen sekarang itu gak ada prasaan saling menjatuhkan satu sama lain gitu , nanti kalau samean udah masuk dalam dunia kerja bakalan ngerti sendiri , kejam, kejam sekali kak .

Pn : ohh iyaa kah miss , contohnya kayak gimana itu miss?

Mf : beuhh saya dulu itu pernah ngalamin ya yang namanya kejamnya dunia kerja . antar teman itu saling menjatuhkan . kalau misal kita kerja ditempat lain , belum tentu akan dapat teman yang seperti ini . sekarang tu enak. ada teman itu yang pengen menjatuhkan saya itu , melengserkan saya . begini ya ceritanya tuh , kan ada dulu orang , kerjanya itu cari muka sama wali murid , pas waktu orang tua ini jemput anaknya dia bilang kalau anaknya gak bisa diem kalau gak sama dia , kan jadi istilahnya pengasuh yang lain ini termasuk saya kerjanya nganggur . wes taaa intinya dia itu suka adu domba . Mn : iya wes mbak parah dulu itu orangnya . bukan cum MF saja yang kena , hampir semua ini wes kena fitnahnya dia , tapi ya akhirnya keluar ya miss ??

Mf : iyo keluar dia , itu pun setelah kita ada konflik besar .

Pn : konflik apa itu mis ?

Mf : masalah ijazah, dikiranya aku yang ngilangin ijazah , kan waktu administrasi ntah apa dulu ya , pake bawa ijazah saya pegang , disembunyikan sama dia , tapi dia nuduhya aku yang ngilangin , wes ya aku sampe tanggung jawab ngurusin, tapi itu rumit gitu loh , wes pokoknya saya mau keluar saja waktu itu , sampe saya bilang ke pak mamad saya yang keluar atau dia .

Pn: terus gimana miss?

Mf : akhirnya dia ya ngundurin diri sebelum dikeluarkan , kan gini saya ajak dia ke orang pinter , nekat-nekatan dulu itu , terus ngerti ? apa yang dibilang wong pintere? “gak ilang , disingitno dewe karo wonge “ yo isin ta wonge , terus mengundurkan diri itu .

Pn : terus apa miss yang jadi alasan buat miss tetap bertahan disini ?

Mf : ya itu tadi kak , saya waktu itu sadar , memang kalau dalam dunia kerja pasti bakalan ada konflik seperti itu , kalau sekarang uda nggak , enak kak kerja disini , jam kerjanya itu fleksible , asal udah beres , ada yang menghendle , beres . misalkan ini ya , saya bentar lagi ada keperluan

, kan masih ada temen-temen yang menghendle , jadi saya bisa ijin . masalah ijin juga gitu gampang . tapi ya gitu harus ada yang menghendle , wes udah gak ada yang iri-irian . enak – enak temen-temen yang sekarang ini .

Pn : sudah tentram ya miss ?

Mf : iya tenterem , sudah lewat masa-masa yang gak enak itu .

Mn : sudah seneng sekarang , rukun mbk .

Mf : sebenarnya kerja disini itu , kalau misal itung-itungan sama uang itu ya jauh dari harapan , sekarang ya kita buat ongkos pulang pergi sudah berapa , tapi ya ini paling ya katanya orang tua- tua dulu itu yang namanya barokah .

Pn : hehe iya miss , jadi cukup gitu ya miss?

Mf : iyaa

Pn : sebenarnya awal mula TPA dulu ini bagaimana sih miss ?

Mf : dulu itu awalnya TPA ini dibentuk untuk guru – guru yang ngajar di sabilillah yang punya anak , awalnya Cuma 4 anak tok disini , tarus akhirnya dibuka untuk umum , buat guru dan buat umum ini beda harga jadi ada konflik kan , terus karena dibedakan ini jadinya akhirnya disama ratakan .

Pn : konflik apa itu miss ?

Mf : ya konflik karena tidak merata tadi , memang sih dulu itu kak ya , saya itu terlalu terbawa arus , sistemnya disini kurang kuat , misalkan ada ni yang telat menjemput masih banyak dispensasi , sampe dulu itu tak rewangi musuhan sama temen-temen gara-gara saya itu ngebela wali murid , tapi kalau sekarang wes gak gitu-gituan , jadi dipertegas sistemnya . contohnya kalau misal ada yang telat jemput overload gitu , langsung denda . banyak dulu itu geheran gara-gara overload itu , pernah yo , pas hari sabtu , disini kan masih buka , saya waktu itu off , saya jalan-jalan ketemu wali murid , tak tlp temen-temen sini : si ini masuk gag sekarang ?” jawabnya “iyo masuk ini .” duuhh gak kurang ajar a orang tua kayak gitu itu .

Miss D tiba- tiba datang dan ikut nimbrung

Md : apa ini , bahas apa ini ?

Mf : iki loh bu D mau penelitian skripsi tentang kenapa kok masih bertahan kerja disini ?

Md : ho ho ho ya karena kita semua Pe ak .

(Mf,Mn,Md,Pn, tertawa dengan isyarat setuju pendapat Md)

Md : kita kerja disini itu ya kak luluk sebenarnya bukan semata karena finacial aja , ntah kita yang pe ak hahah atau gimana ya . tapi rasanya hati itu udah berat gitu ya buat ninggalin .

Pn : ya itu lah miss maknya saya pengen tau ,pengen menggali ada faktor unik apa ini sebab musabab kenapa masih bertahan kerja disini ? hehe

Md : iya iya gpp ., saya itu kak ya kadang itu mikir saya ini bekerja di suatu lembaga yang kaya , tapi kenapa para pegawai seperti saya ini miskin ?

Pn : ohh begitu ya miss?

Md : iyaa , betul itu kak , beneran saya ,biarpun kita ini ada masalah dengan orang – orang kantor biar kan wes , yang penting kita disini tetap berjalan .

Md : dulu itu sempet ya kita ada rencana mau keluar , awalnya keluar satu persatu , ya mis ya ?

Mf : iyaa

Mf & Md : iya , tapi dipikir- pikir gak bakal ngaruh apa-apa ke lazis .

Md : iya kak , akhirnya bikin rencana yaopo kalo kita keluarnya barengan , dipikir-pikir lagi terus kalau mau keluar kerja apa, dipikir – pikir mane sayang sama perjuangan kita buat mendirikan TPA ini , kan mudah juga bagi lazis buat cari orang pengganti kita , enak mereka yang tinggal enaknya , akhirnya gak jadi .

Pn : ohh sempet ada rencana seperti itu yaa? .

Md : yaa begitu lah kak , biar saja ya kita sekarang berusaha berjuang bersama suatu saat nanti yang slama ini di anak tirikan akan jadi anak mas , suatu saat nanti hehehe ya karena selama ini pemasukan dari TPA ini gak sedikit ke sabilillah , ya mugo mugo karena barokahe kita merwat ngopeni anak – anak kecil ini pengeran memberi kemudahan jalan , biar nanti mereka-mereka ini tau , kan Allah gak tidur pasti orang baik bakalan dikasih yang baik – baik juga . ini udah sekarang kita gak menggebu pengen diperhatikan yang penting kita sekarang sama-sama berjuang biar nanti ALLAH sendiri yang menunjukkan .

Pn : amin , terus apa lagi ini mis yang buat tetap bertahan disini?

Md : ini kalau saya ya , adanya timbal balik dari miss fifi , kalau gak punya uang bisa utang hahahahaha ya mis ya , tanyakan sama miss fifi . biarpun miss fifi ini jadi kepala istilahnya begtu , tapi miss fifi ini tau porsinya . menurut saya miss fifi ini pemimpin yang tidak mau mencampuri urusan pribadi orang lain , jadi enak . kalau misalkan saya ijin gak masuk , tlp “ miss saya gak masuk hari ini karenia ini ini ini “ yasudah besoknya gak ada pembahsan lagi , kan biasanya ada pemimpin sudah ijin , tapi besoknya masih di bahas-bahas lagi .

Pn : miss fifi gak gitu ya miss , sama yang lain juga apa cum sama njenengan aja ?

Md : kesemuanya begitu miss fifi ini , mungkin miss fifi ini sudah paham ,”oh mungkin Md ini lagi capek , ada urusan keluarga tau yang laiinya . “ disini itu enak kak , temen-temen yang lain kalau bisa menghndle kerjaan beres kita bisa mengerjakan yang lain kalau misal ada acara yang mendesak .

Pn : iya miss fifi tadi juga bilang kalau kerja disini itu fleksible .

Md : iyaa betul itu kak , itu salah satunya kenapa saya tetap bekerja disini . miss fifi ini sifatnya berbanding terbalik sama saya , Mf ini orang nya kalem , kalau saya kan nggak , saya ini orang keras . saya kerja bareng sama miss fifi ini juga bawa dampak , saya dulu itu suka bolos , habis di tegor gitu langsung gak masuk dua minggu , tapi miss fifi ini biasa saja terhadap saya , lama kelamaan saya jadi sungkan , lumayan rajin sekarang saya , kalau gak bener-bener ada keperluan saya masuk .

Pn : wah nakal berarti dulu ya miss ?

Md : iya mokong saya , sampe –sampe ya , pembawaan sifat Mf ini dibawa sifat saya , lama-lama ikut juga ke karakternya miss fifi , dulu sama suami saya itu galak , sekarang udah nggak , udah berkurang , masak gak enak bisa bertengkar , sekarang udah bisa jadi lebih sabar , di lingkungan rumah juga gitu sudah gak sekeras dulu , ya itu tadi kebawaan sama sifatnya Mf . ya begitulah kurang lebihnya kak .

Pn . iya miss makasih nggeh miss sudah mau membantu saya .

Md : iya gpp, kalau saya seneng-seneng aja , saya bantu kalau saya bisa , gak papa kan sudah kenal juga , sudah bagian dari kita juga .

Pn : nggeh miss .



## Wawancara individu ke-2

Kepada Subjek 1 : 23 mei 2016

Pn : assalamualaikum miss , ini masih ada yang perlu saya tanyakan lagi , yang bersangkutan tentang penelitian saya .

S1 : oh iya kak , gpp , apa yang kurang ?

Pn : ya ini miss , tentang apakah pengasuh mengalami kesulitan beradaptasi pada lingkungan pekerjaan ?

S1 : nggak , nggak susah sebenarnya, soalnya kan saya dulu kan disini anak-anaknya masih dikit , pengasuhnya juga masih sedikit . tapi gak tau teman-teman yang sekarang .

Pn : oh , jadi gak susah ya miss , trus apakah pengasuh merasa nyaman dan aman di tempat kerja ?

S1 : aman sih kak , disini tempatnya tuh , aman . tapi pernah sih dulu gak aman , soalnya ada orang gila , yang masuk-masuk kesini .kan jadi gak tenang , tapi yowes gitu Cuma gitu ganggunya orang gila . tapi itu dulu kak .

Pn : kalau dari segi keamanan gimana miss?

S1 : oohhhh amann lah disini , dari dulu juga disini kawasannya aman .

Pn : ya karna memang disini pulangnye gak malam ya miss?

S1 : ya kalo memang punya malam kayak dulu itu , juga aman-aman aja kok , masih rame disini .

Pn : oohh gitu , trus ini miss , apakah profesi sebagai pengasuh membuka peluang kerja yang lebih baik dibanding tempat kerja yang lain ?

S1 : sebenarnya kalo peluang kerja itu , kerja dimanapun bisa jadi peluang yang bagus , asal orang itu sungguh-sungguh . disini juga bisa jadi peluang yang bagus asalkan itu tadi kita bener-bener kerjanya gag ngasal, sungguh-sungguhlah intinya. Udah wes kerja apapun itu

Pn : sebenarnya ada gak sih miss, niatan buat cari kerja ke tempat lain ?

S1 : ada , saya itu ya sampe nyuruh temen-temen yang lain itu buat keluar , “ sudah samean cari kerjaan lain ae , emang opo seng diarepno , yowes ngene-ngene ae mulai mbiyen “ kata S1 kepada pengasuh

Pn : trus gimana miss , tanggapannya ?

S1 : yo mboh i , gak gelem , buktine sek kerjo sampe saiki .

Pn : iya yaaa , memang miss saya pernah wawancara sama miss dwi , intinya miss dwi itu ada prasaan berat buat ninggalin jenengan , soalnya miss dwi itu merasa bahwa kerja dengan jenengan itu bisa merubahnya jadi lebih baik

S1 : hahaha iya ta ?

Memang dulu itu miss dwi waktu pertama kali kesini , orangnya brutal , emosian , sampe saya itu gak berani sama miss dwi , salah dikit gitu udah wess woo marah-marah gak karuan , pas marah gitu tak biarin , temen-temen yang laiinya juga gitu ,gak berani , baru nanti kalau udah reda tak bilangin , samean itu jangan kayak gini . bilanginnya juga gak pas rame – rame , kan nanti malu kalau di tegur didepan temen-temen yang lainnya , jadi bilanginnya face to face.

Pn : iya , miss dwi juga bilang , eumm bukan Cuma miss dwi aja sih waktu itu , juga ada miss niken , bilanginnya gini , kerja disni itu enak , gak banyak tekanan , fleksible gitu miss .

S1 : iya , karna pa yaa , saya itu kasian , karna apa ? gaji mereka juga pas-pasan bahkan kurang , sampe kalao saya kasih gaji , “eum mis niken minta maaf ya dipotong banyak “ miss niken kepada pengasuh “ oh ya gak papa miss “

Pn : lah emang kenapa kok dipotong miss ?

S1 : karna pertengahan bulan gitu mereka hutang , gak punya duit, ya mau gimana lagi , saya pinjami .

Pn : ooh gitu ?

S1 : yaaa gimana lagi kak , saya itu kasian kadang itu yaa , pengen saya itu ngajak jalan-jalan mereka , dulu pernah rekreasi ke biltar , ke makamnya bung karno , bukan rekreasi sih sebenarnya .

Pn : tapi kan ada momennya .

S1 : iyaa itu momennya memang , kita naik sepur keblitar , tapi awalnya janji ,

{S1 :“gak papa yo Cuma ke blitar ?

Pengasuh: “iyo gak popo miss , seng penting rekreasi.

S1 :“tapi ojo gowo anak yo “

Pengasuh :“iyo beres cek gak ribet , pokok e seng penting molene mangan ngunu ae lohh “

S1 :“lek iku beres “}

( S1 mempraktikkan dialognya dengan pengasuh) . jadi saya itu kalau misal menutup mata , gak mau tau urusan mereka apa dirumah , ada masalah apa sekarang yang penting pekerjaan ini itu ,datang gak boleh telat dan lain sebagainya . kalau gaji mereka besar saya berani gitu kan , karena porsi yang di dapat sesuai, kalau begini keadaanya saya gag mau , gak tega. Kasian , malah mereka tertekan gak nyaman jadinya.

Kemudian kita berpindah di luar ruangan kantor S1, karena waktu itu anal-anak sedang rewel .

Pn : eumm ya ya , kalau dari manajerial sendiri gimana miss ?

S1 : kalau dari manajerial sih sebenarnya enak , kalau misal aku usul apa gitu , misalkan yang over time , beliau bilang : “ ooh yowes gak popo , setuju aku lek pengasuh liyane setuju , kalau yang lain mau saya ok dan tidak bermasalah.” Akhirnya yo wes ..

(ada wali murid yang datang , dan S1 mengambil anaknya)

Kemudian S1 melanjutkan pembicaraan

S1 : sebenarnya sama manajerial diberi kebebasan , asal gak ada masalah . tapi apapun itu semuanya kalau ditengah pasti ada masalah , tapi ya gitu , istilahnya kami sendiri ini yang disuruh menyelesaikan masalah , dan gak mau ikut campur atas masalah itu .

Pn : itu berarti tandanya percaya miss , kalau jenengan bisa nyelesain .

S1 : wooo tapi kan yo opo mane , iyo paling , sangking percoyone .

Pn : tapi baik nnge miss hubungannya ?

S1 : baik .

Pn : kalau sama wali murid gimana miss ?

S1 : baik juga , menjaga hubungan baik dengan wali murid itu gampang-gampang susah , kan dari berbagai karakter a . sekarang itu gak boleh ngomong dengan wali murid kecuali saya , kalau dulu saya biarkan semua boleh ngomong , tapi kan namanya pengasuh gak semuanya bisa mengatur omongan , terus jadinya wali murid gak terima . sering ada masalah kan ? jadinya sekarang gak ada yang boleh ngomong dengan wali murid kecuali saya .

(pembicaraan selesai karena ada anak-anak yang nakal dang menangis )



## Wawancara individu ke-2

Subjek 2, 23 mei 2016

Pn : ini miss ada yang mau saya tanyakan ,

S2 : ya , monggo

Pn : waktu miss pertama kali kerja dulu gimana adaptasinya miss ? susah nggak ?

S2 : apa ini ? waktu pertama kali kerja di tpa ya ?

Pn : nggeh miss .

S2 : eumm ya agak susah sih , kan kita belum tau anak-anaknya , gimana teman-temannya . butuh waktu enam bulan dulu saya adaptasinya , dulu itu ada teman yang menghalang-halangi , dan saya orangnya penakut , setelah orang itu keluar baru saya bebas usul ini itu , dan mulai enjoy nyaman kerja disana .

Pn : oohh lama ya miss 6 bulan ?

S2 : iyaa lama , sekitar segitu wes , tapi itu bagi saya .

Pn : tadi miss fifi juga cerita miss , eumm tadi kan saya tanya pernah gak miss ada niatan buat keluar dari pekerjaan ? terus miss fifi jawab , kalau disini kita semua udah membicarakan itu dan pengen keluar .

S2 : iya , saya itu ngeman kekeluargaanya itu loh , kalau misal teman-teman saya kayak dulu , yang saling menjatuhkan saya sudah keluar , tapi karna yang yang jelek-jelek itu keluar jadi saya bertahan disini , sekarang itu bagi saya bekerja bukan lagi masalah buat memenuhikebutuhan , karena ngeman kerukunan dalam pekerjaan, sama anak-anak. Udah nyaman sekarang itu , nyaman kan harga mati sudah.

Pn : weeh harga mati ya miss , kalau ini miss , kerja di sana menurut miss dwi membuka peluang besar gak miss :

S2 : sebenarnya kerja disana itu peluangnya besar , kalau misal orang-orangnya berpotensi semua , kalau yang kerja orang-orangnya kurang berpotensi yawes kayak gini , lama berkembangnya . merangkak pelan-pelan . kalau yang jalani orang-orang yang handal , jadi diperhatikan ini itu-ini itunya , ya berpotensi besar .

Pn : iya iya miss, tapi kan ini juga sudah bagus miss perkembangannya , sudah banyak anak asuhnya .

S2 : iyaa , tapi kan merangkak ,lama , kita mulai dari nol.

Pn : kalau hubungan dengan wali murid, koordinator , manajerial gimana miss?

S2 : selama ini baik , saya sama miss fifi baik ,baik sekali . sama manajerial baik juga , orang tua wali murid baik , yang baik kepada kita , kalau nggak mending saya gak ngadepin , diam dan kabur cari kesibukan lain , biar temen-temen atau miss fifi . tapi biasanya miss fifi yang ngadepin wali murid . memang teman-teman ini saling menutupi kekurangan , sudah paham .

Pn : heheheh enak ngge miss kalau bekerja ruku , eumm ngge miss buat sementara Cuma itu yang saya ingin tanyakan , nanti kalau misal ada lagi gak papa ya miss ?

S2 : nggeh , mboten nopo, samean tlp malem-malem yo monggo .

Pn: nggeh , ngoten mawon miss , taerimakasih , selamat istirahat miss . assalamualaikum

S2 : nggeh waalaikumsalam .

## Wawancara FGD Ke-2

### Subjek2

Pada saat itu pengasuh sedang terlihat kerepotan mengatur anak-anak yang sedang main sendiri dengan teman-temannya. sedangkan mereka sudah waktunya jam makan.

Pn: ngeten niki mboten setres bu , bekne aken tiap hari ngeten ?

S2 : stres . (dengan penekanan anggukan) .

Pn : stress nggeh ?

S2 : iya , apalagi paginya gitu , istilahnya dapat teguran wali murid atas ketidak puasan dengan kita, akhirnya terbawa kita ngasuhnya gimana , misalnya apaa gitu ?

Pn : berarti memang harus keibuan ngge ngeten niki ?

S2 : iya , tapi tetep kepremanan juga dipake juga. Jadi mereka bukan hanya dimanja saja , ketegasan juga perlu. Jadi itu untuk mempermudah pekerjaan kita, kedua biar anak gak manja-manja, jadi biar ada tegasnya. Tapi kalau masalah hak mereka tak jamni , misalkan makanan lan ngopeni arek-arek. (sambil menyuapi salah satu anak asuhnya.

Pn : kan kadang enten , meskipun cewek kadang gak telaten ?

S2 : ada , dan mereka gak bakal betah disini.pasti keluar. Saya dulu ini keliatan , dulu waktu pertama kali masuk saya orangnya kasar, setelah 10 th bersama miss fifi , saya kalau ngadepin orang jadi bisa lebih menata omongan saya, sudah sabar, kalau dulu emosi tok saya , setelah kumpul sama anak-anak 10th itu bisa merubah karakter saya, jadi yang saya dulu itu keras, pengen menang sendiri, maunya grusa grusu. Setelah sepuluh tahun itu perbedaanya ada . satu teman disini juga mempengaruhi .

Pn : beda ngge meskipun udah punya anak ?

S2 : maksudnya ?

Pn : kan sebelum disini belum punya anak.

S2 : sudah punya anak .trus mengahdapi anak dirumahpun saya lebih sabar. (Zahraa, memanggil anak asuh yang lagi nakal) sama suami pun juga begitu . bukane mau menceritakan aib bukan ya , dulu saya sama suami itu bertengkar terus dulu itu , setelah kerja disini jadi bawaannya sama suami jadi lebih baik , iso mengontrol emosi, ngoten wonten mriki.

S2 : kadang disini itu 6 bulan-setahun gitu wes jenuh yo miss niken ? (menanyakan pendapat dengan rekan kerja yang lain)

(mn : iya paling bu ya .(sambil memikirkan pertanyaan S2 dengan menyuapi anak asuhnya )

S2 : 6 bulan atau 3 bulan gitu wes jenuh ya ? ya mbak winda ya, samean wes berapa bulan ndek sini , samean wes merasa jenuh nggak?  
(bertanya kepada rekan kerja)

MW : ora ii . (sambil menggelengkan kepala) aku disini mulai bulan agustus.

S2 : eumm karna samean tipenya bukan pemikir paling yo . yayayayaya

(hahahahahaha tertawa bersama)

Pn : berarti yang ada disini itu tipenya bukan pemikir semua ?

(hahahahahaha )

S2 : ya kalau kita-kita gak jenuhan

Mn : ya kan memang orang beda-beda . ada yang jenuhan ada yang nggak, kalau mbk winda ini orangnya gak jenuhan .

S2 : ndak-ndak ndak jenu , orangnya bukan tipe pemikir.

S2 : kulo kale biyen lah beda ngge miss ? (menanyakan pendapat dengan rekan kerja S1) mbiyen kulo lak kuwasar ngge miss ya ? kan saya ini dasarnya uripe iki wes kasar ibarat wong lanang melalang buana , saya ini pekerjaan kayu, nguli tak lakoni nah saya bekerja dengan anak-anak jadi sabar, lebih ngatur hati , mengontrol emosi cara ngadepin orang teng kampung .

Pn : kulo ngge ngerasakno seh , mbingen kan mboten seneg lare cilik , tapi karna sering teng mriki jadi seneng .

S2 : nah itu emang . ngge .

Mn : pengaruh emang ke hati .

Pn : apa gitu emang naluri ya ?

S2 : ya betul itu naluri , naluri perempuan saya keluan , naluri perempuan saya keluar sekarang .jadi penyabar , ngadepin anak juga sabar, tau cara ngadepin anak itu gimana. Kan ada caranya. Maksudnya ke anak sendiri. Kalau saya pribadi itu merubah karakter saya , itu kak luluk .

Pn : merubah karakter ya ?

Salah satu pengasuh kemudian datang dan langsung mengikuti tema pembicaraan kita .

S2 : ya miss ? berubah ya karakter saya , saya awal mula kesini dulu opo mis , emosional? (menanyakan dengan rekan yang lainnya)

S1 : opo yo ? dulu itu orangnya emosinal , tempramen , ada masalah dikit gitu wes langsung wu wu wu (memeragakan luapan emosi)

S2 : kobonglah – kobonglah yoo ?

S1 : iyo kobong .

S2 : opo iku yo asalae pengaruh teko arek-arek yo miss ?

S1 : iyoo , ya karna faktor usia juga , lah saiki wes tuwek kate gak sabar yo opo ?

S2 : loh akan beda miss , kalau saya kerja ndek pabrikan, akan menjadi aku miss.

S1 : yo yo yomboh lek ngunu .

(anak – anak sudah waktunya jam tidur , dan para pengasuhnya[un bergegas menidurkan anak-anak asuhnya]

## Wawancara Akhir

Subjek 1, 17 Mei 2016

Pn : asslamualaikum , miss .

Mf : ya apa ada yang perlu dibantu lagi ?

Pn : iya miss ada beberapa yang saya mau tanyakan.

Mf: ya silahkan , apa kak ? masih belum selesai ya skripsinya ?

Pn : iya belum miss , hehhe

Mf : eummmmmm , mau tanya apa kak ?

Pn : oh iya , seperti apa sih miss perasaan ke anak-anak sini ?

Mf : udah kayak sendiri kak sama anak –anak sini , apa ya , kalau misal mereka sakit juga kami ini yang kalang kabut , khawatir , kalau gak masuk juga gitu , saya telponin orang tuanya , gimana bu kabarnya adek ? sudah sehat belum ?

Saya itu kak gak bisa marah sama anak-anak , kalau saya marah depan anak-anak sini itu cuma goda-goda aja , kayak sama zahra ini kan lucu , kalau dimarahi merengut (menirukan ekspresi zahra ketika marah), enak an dia , gak mangkelan arek e . tapi kalau arek iki , iki ,iko (menunjuk anak-anak ) gak berani aku , paling aku gudo-gudo gemes gak dengan marah-marah gitu gak berani .

Pn : eum segitunya ya miss?

Mf : iyo , arek-arek gak masuk ngunu tak cari ke orangtua nya , kan namanya orang tua ya , kalau anaknya gak masuk , ada yangmasuk ,ada yang nggak pamit , ada juga yang pamit . nyari kita itu . pas kita gak masuk ngono , ijin. Ndek umah ngunu kepikiran , “ngene iki arek-arek iki lapo yo . lek masuk kan negen iki enak gumbul arek “. Anu pas iku saya gak masuk karena ada keperluan opo ngunu .

Pn : perasaan kayak gitu itu ke semua anak ta miss jenengan ?

Mf : eumm hampir semua sih , kalau misalkan yang belum itu sama anak-anak yang baru –baru gini . kalau udah lama biasanya ya wes kayak gitu tadi .kalau anak masih baru kan harus adaptasi dulu , seng paling abot iku biasane lek dititipno mulai bayi .abot iku , biasane bayi iku kan aku sendiri yang megang , aku yang merawat ,jadikan yo gede-gedene abot lek misal arek e wes metu . koyok seng iku maeng , metu gak kondo , gak pamit gak opo mbokne. (dengan nada sedikit kesal).

Pn : pernah ada ngerasa kalau ada perbedaan gak miss , misalkan lebih dominan ke ini , dari pada yang ini gitu ?

Mf : yo , yo opo yo . gak tau ya namanya juga manusia , ntah aku kyok ngunu , pasti enek perbedaan kyok ngunu , meskipun niate kita gak seperti itu . tp tetep pasti cara memperlakukan itu beda , kan karakter anak-anak disini beda-beda . jadi cara kita memperlakukan beda-beda juga , melihat orang tuanya gimana .

Pn : eumm gitu ya miss , nggempun miss cukup . monggo mpun ngelanjutaken , ngapunten mengganggu .

Mf : oh iya gak papa ka , ini mau ke miss dwi ?

Pn : nggeh miss .

Peneliti berpindah ke tempat S2 dan melanjutkan wawancara kepada S2 , yang sedang menyuapi anak-anak .

S2 : nggeh , wonten nopo kak luluk ?

Pn : iya ini miss , ada yang saya mau tanyakan .

S2 : iya monggo .

Pn : gini miss , gimana sih miss , eumm kedekatan miss ini dengan anak-anak?

S2 : ooh dekat , dekat sekali , apalagi sama anak itu (menunjuk ke salah satu anak ) itu saya rawat dari kecil, dari bayi . anak kesayangan saya itu , kalau anak dirawat dari mulai bayi kan beda ya dengan anak-anak yang dititipkan sudah besar. Kalau anak ini dimarahi sama temen-temen gitu

saya bela , saya bujuk . kemantil sampe sekarang anak itu , biasanya wi wi wi wi . dirumahnya juga gitu , kata rang tuanya , manggil wi wi wi . kan sudah kebiasaan bareng toh , yawes kayak gini ini wes kak , jenengan bisa lihat sendiri . mulai dari pagi sampe sore nanti bareng terus kita . negrawat , ngejaga . rasa sayang itu pasti muncul sendiri nnatnya , gak perlu dipaksa , gak perlu di onok onokno ketika hanya ada orang tuanya saja , kita disini itu baik , yawes jenengan disini kan sudah lama , tau keseharian kita gimana , sama anak-anak sendiri , kalau kita jahat sama anak-anak , gak bakalan betah anaknya , lah apa hayo dikit-dikit bentak , yo gak kerasan anak e .

Pn : eumm .

S2 : anak-anak disini itu menyenangkan kok kak , udah kayak anak sendiri ,Cuma bedanya gak ikut mbandani ngunu ae loh hahaha

Pn : hahaha ya ya bener miss

S2 : tapi anggapan sayang ke anak bukan hanya pemberian materi toh , kasih sayang , perhatian , ngancani mainan ,nyuapi , memandikan , kan ngeni iki opo yo , ada rasa tersendiri , sayang sama anak-anak . ya seperti itu kak .

Pn : ya gitu miss , mungkin ini udah dulu miss, dikit-dikit aja tanya nya .

S2 : oh iya iya iya , ngoten a , ngken bekne aken butuh male, silahkan jenengan dateng, nopo telpon , mboten nopo-nopo .

Pn : nggeh miss , matur nuwon .

S2 : nggeh sami-sami .



**KATEGORISASI**

FAKTOR WORK ENGAGEMENT	INTERNAL	PSIKOLOGIS	INDIKATOR	GUIDE PERTANYAAN
			Self Eficacy	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Apakah pengasuh merasa bangga dengan profesinya ?</li> <li>d. Apakah pengasuh merasa mampu memberikan pelayanan yang baik kepada anak-anak asuhnya?</li> </ul>
			Optimisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Apakah pengasuh optimis bahwa ia mampu bekerja dengan baik dalam bekerja ?</li> <li>d. Apakah pengasuh optimis lembaga TPA ini akan berkembang pesat ?</li> </ul>
			Hope	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Bagaimana harapan para pengasuh untuk lembaga TPA kedepannya ?</li> <li>d. Apa harapan pengasuh untuk karir kedepannya ?</li> </ul>
			Resiliensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Apakah pengasuh tetap bekerja meskipun banyak hal yang kurang mendukung ?</li> <li>d. Apakah pengasuh akan tetap bekerja apabila terjadi konflik dengan rekan kerja, pimpinan maupun wali murid?</li> </ul>
	EKSTERNAL	JD-R	Lingkungan Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Apakah pengasuh mengalami kesulitan beradaptasi pada lingkungan pekerjaan ?</li> <li>d. Apakah pengasuh merasa aman dan nyaman pada tempat ia bekerja ?</li> </ul>
Sosial dan Organisasi			<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Bagaimana hubungan antara pengasuh dengan manager, koordinator,serta wali murid ?</li> <li>d. Bagaimana pendapat pengasuh mengenai sistem kerja dalam lembaga</li> </ul>	
Gaji			<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Bagaimana pendapat pengasuh</li> </ul>	

				<p>mengenai kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja yang dijalani.</p> <p>d. Seberapa penting nilai gaji bagi para pengasuh</p>
			Peluang Untuk Berkarir	<p>b. Apakah profesi pengasuh membuka peluang kerja yang lebih baik dibanding tempat yang lain ?</p>
			Dukungan Supervisor&Rekan Kerja	<p>c. Apakah pengasuh mendapatkan perlakuan yang baik dari pimpinan ?</p> <p>d. Apakah pengasuh merasa nyaman dengan rekan kerjanya ?</p>
			Personal Feedback	<p>c. Apakah pengasuh mendapatkan jaminan keselamatan fisik selama bekerja?</p> <p>d. Apakah pengasuh mendapatkan kenyamanan psikis selama bekerja ?</p>



Wawancara Terbuka	No	Kesimpulan	Interpretasi
Saya memiliki wewenang atau mengatur kapan saja mengerjakan pekerjaan itu dilakukan, dimulai dan harus berakhir	1		
Memang disini kapan saja saya mau bongkar kamar ya saya bongkar kapan mau jalan-jalan ya saya berangkat kalau lagi malas ya duduk-duduk saja sambil nonton TV. Kenapa ya ? saya sendiri kurang tahu , mungkin sudah ketemu sama titik jenuh .		Bisa melakukan berbagai kegiatan selama bekerja	Waktu bekerja yang fleksibel
Saya merasa memiliki kebebasan dalam berkreaitivitas dalam pkerjaan saya (tidak ada tekanan dari luar atau dalam).	2		
masalah kebebasan berkreaitivitas sebetulnya disini sangat bebas . saya bisa melakukan apapun yang saya mau tapi kadang respon dari atas kurang mendukung saya . kadang harapan saya ingin mendapatkan pujian (cie..) pupus dijalan hehe tapi saya pikir mungkin mereka memang banyak pekerjaan masalah harus ngurusinya saja . (harus tahu diri lah !!!) jadi dijalani saja apa adanya.		Bebas berkreaitivitas dalam bekerja , tapi sering tidak mendapatkan tanggapan dari atasan	Berkreaitivitas dalam bekerja
Saya bersedia mengerjakan pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab besar (selama bekerja sebagai pengasuh maupun diluar peran pekerjaan pengasuh)	3		
selama pekerjaan itu bisa saya lakukan dan sesuai kemampuan saya maka pekerjaan sebesar apapun akan saya kerjakan karna bagi saya menjadi orang yang berarti bagi orang lain adalah kebanggaan tersendiri bagi diri saya secara pribadi semoga hidup saya bermanfaat bagi orang lain . amin.		Bertanggung jawab terhadap pekerjaan , karena akan menjadi sebuah kebanggan diri tersendiri nantinya.	Bertanggung jawab
Saya adalah tipe orang yang totalitas dalam mengerjakan suatu hal terutama dengan pekerjaan	4		
dari kecil saya sudah terbiasa bekerja dan sudah terlatih untuk bertanggung jawab terhadap segala sesuatu terutama pekerjaan apapun jenis pekerjaannya itu akan saya kerjakan dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab		Melakukan pekerjaan dengan totalitas karena didikan dari orang tua sejak dini	Parenting

Saya bangga berprofesi sebagai pengasuh.	5	
<p>terkadang saya bangga jadi seorang pengasuh karna bagi saya peran pengasuh sangatlah penting untuk membentuk karakter anak . pembentukan karakter butuh waktu lama dan dimulai dari kecil. Dari anak-anak inilah saya berharap bila kelak jadi dokter, tentara,mentri, ulama,presiden sekalipun mereka akan jadi orang-orang hebat yang berperilaku santun, saling menghargai, tolong menolong , bertanggung jawab. Semua ini tidakada dibuka manapun kecuali tempaan para pendidik dari mulai mereka disini. Mungkin akan lain hasilnya jika mengajari mereka pendidikan karakter diusia dewasa</p>		<p>Terkadang bangga menjadi seorang pengasuh , karna adanya harapan-harapan baik dimasa depan .</p> <p>Bangga menjadi pengasuh dengan harapan baik ke masa depan.</p>



Wawancara Terbuka	No	Kesimpulan	Interpretasi
Saya memiliki wewenang atau mengatur kapan saja mengerjakan pekerjaan itu dilakukan, dimulai dan harus berakhir?	1		
iya karena saya adalah koordinator di rumah penitipan anak Sabilillah. Tapi seemua yang kebijakan berdasarkan masukan dari rekan kerja dan atasan, jadi peraturan itu tidak mengekang dan rekan kerja merasa nyaman bekerja.		Mempunyai kewenangan sebagai pemimpin	Koordinator
Saya merasa memiliki kebebasan dalam berkreaitivitas dalam pkerjaan saya (tidak ada tekanan dari luar atau dalam).	2		
kita disini diberi kebebasan dalam menentukan kreativitas disini. Manager sebagai pengawas tidak memberikan tekanan dalam pekerjaan. Yang penting tugas terlaksana dengan baik		Diberikannya ruang berkreaitivitas dari manager selaku pengawas	Laissezfire dari Manager
Saya bersedia mengerjakan pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab besar (selama bekerja sebagai pengasuh maupun diluar peran pekerjaan pengasuh)	3		
selagi saya jadi pengasuh saya akan melaksanakan tanggung jawa saya yang besar, tapi untuk diluar peran pekerjaan pengasuh saya tidak mau, karena diluar waktu bekerja saya pisah . pekerjaan dan rumah tangga harus selaras.		Profesionalitas dalam bekerja , antar pemimpin(CO) kepada pekerja.	Profesionalitas
Saya adalah tipe orang yang totalitas dalam mengerjakan suatu hal terutama dengan pekerjaan	4		
iya, saya selalu menyelesaikam pekerjaan disini apabila mengalami kesulitan rekan kerja saling mengisi dan menutupi kekurangan satu sama lain , jadi kita semua bisa total bekerja		Bekerja totalitas dengan tim kerja	Kohesifitas tim
Saya bangga berprofesi sebagai pengasuh	5		
iya, saya diamanati orang tua dan Allah menjaga dan mendidik anak-anak dengan baik. Semoga kelak anak yang kami didik menjadi orang yang sukses di dunia dan akhirat . dengan mendidik yang baik terhadap anak oranglain insya ALLAH , ALLAH pun akan menjaga dan mendidik anak saya dengan baik pula.Amin		Bangga menjadi pengasuh dengan menaruh harapan-harapan baik di masa depan.	Self efficacy

Analisis wawancara 1

Subjek 1

Lama bekerja : 7th

Transkrip wawancara	Keterangan	No	Interpretasi
<p><i>Oh ya miss ngomong-ngomong pengasuhnya disini ada berapa miss?</i>                      Sebenarnya ada lima tapi yang satunya masih cuti hamil, melahirkan</p>		1	(w1.f.1a) ada 5 pengasuh dan 1 cuti hamil
<p><i>Untuk jumlah anak di TPA nya berapa miss?</i>                      Anaknya ada 15 anak disini ini pas lagi sedikit anaknya. Kadang 20, 21. Soalnya ada alasannya rumah jauh gitu kadang. Sebenarnya penitipan ini sudah bagus gedungnya daripada yang lain banyak yg kecil-kecil. Ngomong-ngomong ini yang mau ditanyakan apa aja mbak?</p>		2	(w1.f..2a) 15 jumlah anak asuh yang tidak menentu, paling sedikit 15 anak. (w1.f.2b) TPA mempunyai fasilitas gedung yang bagus
<p><i>Ya banyak miss, hehe, mulai dari pengajaran dan sebagainya?</i>                      Dulu yayasan ini punya LPI tapi sekarang tidak. Awal penitipan ini hanya untuk guru Sabilillah yang punya anak kecil, tapi penitipannya ya tidak berkembang karena cuma sedikit anaknya hanya ada tiga empat lima anak. Akhirnya untuk biaya operasional kan gak ada yang nanggung, untuk gaji pengasuhnya darimana, listriknya darimana, nah itu kan jadi masalah. Akhirnya diikutkan ke LAZIS dan dipegang Pak Heru dan disewakan di jalan trowulan itu satu tahun. Awal saya masuk sini itu anaknya cuma 4. Nah habis saya masuk dari 4 ini</p>		3	(w1.f.3a) TPA yang awal mula di bentuk oleh LPI untuk guru-guru yang mempunyai anak. (W1.f.3b) Dilepas oleh LPI dan ditanggung LAZIS karena tidak berkembang (W1.f.3c) TPA berkembang semenjak F masuk , dari 4 anak asuh menjadi 10-15 anak. (W1.f.3d) adanya perjuangan tetap mengembangkan TPA dengan kurangnya fasilitas tempat yang memadai dan layak (W1.f.3e) ada tiga pengasuh yang tetap bekerja dan turut mengembangkan TPA (W1.f.3f) kemandirian pengasuh dalam usaha mengembangkan TPA

<p>alhamdulillah berkembang bisa sampai 10 15 anak, ini yang disana dulu itu 15. Akhirnya seiring waktu anaknya banyak dan kontrakannya sudah habis sama Pak Heru ditaruh disini, ini gedungnya belum jadi waktu itu lantai 2 ini masih belum dibangun, yang selesai cuma lantai 1 tok, lantai 1 kita itu dibelakang yang tempatnya Dokter Muslim Dokter Gigi itu sampai sana itu batasnya penitipan sama dapur kamar mandi satu, yang satu punya dokter, yang sebelah sana pojok itu punya dokter. Terus dokter Heni kan masuk buka SMS, rame kan SMS nya pas launching itu akhirnya sama pak Mas'ud mau dipindahkan, disewakan tempat per tahun 25 juta, "waduh eman pak", saya bilang gitu, "gak usah disewakan kita pakek gedung yang belakang saja". Sempit memang, nah ditempat yang sempit itu ternyata rejekinya dari situ banyak sekali. Satu bulan itu bisa 6 sampai 8 anak, kewalahan sampek an, tapi karna waktu itu kita ingin berkembang ya kita kerja rodi waktu itu. Pengasuh yang 3 ini tetep tapi yang dua itu keluar masuk, yang 3 itu maksudnya itu saya, Bu Dwi sama Miss Fitri. Jadi dulu sebelum Miss Fitri disini itu, semuanya saya yang menghendel, dari keuangan, anak-anak, pengasuh dan sebagainya, bayar listrik ae saya, semuanya ae saya, belanja juga saya sendiri semuanya sama, dulu ada Miss Ririn terus Miss Ririn keluar jadi sama Miss Dwi dan Miss Fitri. Dengan Miss Fitri ini tanggungan saya berkurang, keuangan sudah ditangani orangnya, mengerjakan laporan juga Miss Fitri, sekarang laporan sudah tertata rapi dan semuanya sudah jelas bisa dibaca, kalau dulu kan masih berantakan laporannya. Saya itu tidak pernah mendahulukan tugas saya kayak laporan atau apa gitu, yang nomer 1 itu ngopeni anak-anak itu yang utama buat saya. Karna kalau ngerjakan</p>		<p>(w1.f.3g) melaksanakan progres kerja dengan saling tolong menolong antar rekan kerja.  (w1.f.3h) mendahulukan pekerjaan utama yaitu mengasuh dibanding mnegerjakan penyusunan laporan  (w1.f.3i) seiring berkembangnya TPA, fasilitas ditempat kerja sudah layak .  (w1.f.3j) koordinator tetap ingin berusaha bagaimana caranya TPA terus berkembang , salah satunya dengan surat izin ke DIKNAS dan cara pengasuhan serta kesejahteraan pengasuh.</p>
--	--	--

<p>laporan atau apa itu sambian bagi saya, yang utama disini anak-anak, harus gimana anak-anak ini, jadi kalau saya mengerjakan tugas itu kalau anak-anak sudah tenang, sudah tidur. Kalau sekarang sih enak sudah bisa disambi, dulu komputer aja saya gak punya kalau ngetik numpang ke kantor LAZIS, sekarang kita sudah enak bisa beli komputer, laptop, printer itu kita udah mandiri, kita beli sendiri. Dulu masih dibantu sama yayasan. Dulu saking minimnya sampai dibawakan guru yang nitip anak disini kompor, sama dispenser, setelah saya bisa beli sendiri, diminta sama orangnya. Ya wes fasilitas sekarang sudah lengkap sekarang disini tinggal membenahi untuk pengajarannya, untuk izin ke DIKNAS dan membenahi pengasuhnya ini, maunya dibawa kemana sih penitipan ini, mau begini aja apa mau yang lebih baik, nah itu sekarang baru kita bisa berfikir, kalo kemarin kita mikirnya ini biar berdiri dulu, biar punya murid dulu, nah sekarang kita mikirnya kita maunya gimana, mau seperti ini saja atau mau dirubah, mau perubahan yang bagus saya pinginnya ya perubahan yang lebih baik, gak cuma gini-gini aja. Saya juga pingin temen-temen saya disini kesejahteraannya juga terjamin maksudnya itu kalau sakit gak usah mikir, dokter gratis, nah seperti itu bagaimana caranya, itu kan sepele tapi bagi pengasuh sangat berarti. Dulu waktu keuangan saya pegang enak bisa ngasih uang, untuk sekarang kan yayasan ada catetannya jadi agak susah kalau mau ngasih uang soalnya ada catetannya</p>			
<p><i>Jadi sekarang udah berkembang jauh ya miss?</i>          Saya sebenarnya punya ide yang lebih dari ini, saya pingin punya kelompok bermainnya sendiri tapi itu kan perlu izin. Nah kalau untuk kelompok bermain ini jadi bukan untuk anak penitipan aja tapi anak luar juga bisa,</p>		4	(w1.f.4.a) ingin membentuk kelompok bermain selain tempat penitipan

<p>pingin saya gitu. Cuma kalo jadi satu sama penitipan kan image nya orang la kok di titipno gitu. Pingin saya itu saya punya kelas sendiri yang terpisah dari penitipan, jadi ben ada bedanya oh ini lo penitipan, ini lo kelompok bermainnya, pingin saya yang jelas seperti itu, kalau kelompok bermain ya cuma kelompok bermain, 1 minggu 4 kali cuma 2 jam itu kalo kelompok bermain habis itu selesai sudah, kalau penitipan beda lagi tapi kan sekarang masih jadi 1. Nah saya itu pingin memisahkan yang itu tadi lo, pingin memisahkan antara kelompok bermainnya sama TPA nya untuk rencana selanjutnya</p>			
<p><i>emang udah ada bu KB nya sekarang? sudah, sudah ada ya disini kelasnya, ya ini tempatnya</i></p>		5	(W1.f.5a) sudah ada kelompok bermain namun belum sesuai harapan
<p><i>jadi yang jadi kendala tempatnya ya miss? bukan tempatnya aja, saya juga kekurangan tenaga, saya juga butuh teman untuk diajak berfikir. Saya juga pingin anak anak disini itu satu bed satu anak. Cuma ya gitu kita masih terbawa dengan kebiasaan lama kita, maksudnya kebiasaan lama kan dari dulu penitipannya modelnya seperti ini dan untuk merubah yang bagus itu kita butuh orang-orang yang benar-benar kompeten, temen-temen disini itu bisa mengasuh anak-anak dengan baik itu hebat. Bisa mandikan 18 anak sendirian.</i></p>		6	<p>(W1.f.6a) selain tempat , kurangnya tenaga kerja juga menjadi kendala untuk mewujudkan harapan membentuk kelompok bermain.                  (W1.f.6b) ingin menambah fasilitas untuk anak asuh                  (W1.f.6c) susah merubah sistem lama</p>
<p><i>Wah hebat ya miss, bisa sehebat itu lo pengasuh disini? Nah, untuk merubah sistemnya disini itu yang saya butuh teman saya butuh orang yang membantu kami, kalau jadwal kegiatan saya sudah ada tapi karena bolak balik berubah akhirnya saya simpen sendiri.</i></p>		7	(W1.f.7a) merasa membutuhkan rekan kerja untuk bertukar fikiran guna menjalankan dan mengembangkan TPA
<p><i>Ada gak miss pengalaman gak baik selama jadi pengasuh?</i></p>		8	(W1.f.8a) banyak mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan selama bekerja

<p>Banyak mbak, pernah ya sudah saya jaga anaknya selama 5 tahun, dari dia bayi tapi tiba-tiba keluar dan orang tuanya gak berterimakasih, gak pamit, disalahkan gitu juga pernah. Sekarang gini lo mbak kita jaga anaknya selama bertahun-tahun kan ya gak mungkin kan gak pernah jatuh, padahal jatuh sendiri tapi kita disalahkan sampai satu Yayasan Sabilillah heboh.</p>			<p>(W1.f.8b) pengalaman sikap orang tua(klien) yang kurang menghargai pengasuh</p>
<p><i>Emang gimana miss kok bisa disalahkan begitu?</i> yang berbahaya itu yang anaknya keseleo dan saya gatau karna posisi sudah sore dan pengasuhnya sudah pada pulang, yang piket sore waktu itu saya, saya sendirian dan ada 3 anak dan emang nakal anaknya, anaknya jatuh dan kakinya bengakak, dia gak bilang sama saya dan gak nangis dan begitu nyampek rumah mama nya telpon marah-marah. Besok paginya saya kerumahnya dan bilang kita ronsen ya bu, orangnya gak mau dan marah-marah. Saya bilang kita gak tau kondisinya buat kalau tidak di ronsen, akhirnya saya bawa ke lavalet di ronsen dan dokternya bilang gak papa.</p>		9	<p>(W1.f.9a) bertanggung jawab menyelesaikan masalah yang terjadi dengan wali murid</p>
<p><i>Terus di TPA ini apa ada kriteria sendiri dalam menerima calon murid?</i> kita sudah ngerti model-model anak dan orang tua, jadi yang kelihatannya tidak gimana gitu, kita bilangnyaa maaf penitipannya penuh atau pengasuhnya libur. Soalnya kita gak mau mbak ada kejadian yang aneh-aneh lagi</p>		10	<p>(W1.f.10a) pengasuh meminimalisir pemicu permasalahan dengan penyeleksian klien.</p>
<p><i>Disini masuknya setiap hari apa miss?</i> Senin sampai sabtu masuk dari jam 7 sampai jam 4, tapi yang hari Sabtu itu ada cuti gantian gitu, kan kasian ya mbak setiap hari full ngasuh anak soalnya kita semua juga punya anak dirumah, juga punya suami. Dulu itu kita sampai malem mbak, soalnya ada orangtua yang molor jemput gitu, tapi sekarang sudah tidak, pokoknya maksimal jam 4 saya tulis besar di banner bawah itu, tapi</p>		11	<p>(W1.f.11a) jam kerja pukul 07:00-16:WIB (W1.f.11b) memberikan alternatif cuti bergantian pada hari sabtu untu waktu bersama keluarga. (W1.f.11c) tetap bertanggung jawab sampe pekerjaan selesai meskipun jam kerja sudah usai</p>

<p>kadang juga masih ada aja yang telat mbak, ya mau gak mau kan ya saya tetep nungguin anaknya, masak mau saya tinggal kan gak mungkin to.</p>			
<p><i>Terus jenuh gak miss dalam ngasuh anak sehari-hari?</i> Ya jenuh lah mbak, mungkin mbak-mbak ini nanti tau ya biar kita kalo jenuh itu gak berpengaruh ke anak-anak gimana, soalnya kalo jenuh kan bawaannya pingin marah gitu. Biasanya kalau udah keliatan capek gitu ya pengasuhnya saya suruh istirahat, biar saya saja yang nangani anak-anak atau kalau gak gitu anak-anak ditidurkan biar tenang semua. Kita menerima murid disini diwawancara dulu mbak jadi gag semuanya diterima.</p>		12	<p>(W1.f.12a) ada rasa jenuh dalam mengasuh anak sehari-hari (W1.f.12b) akan mudah marah ketika jenuh (W1.f.12c) mempersilahkan istirahat apabila pengasuh lain terlihat capek. (W1.f.12d) melakukan wawancara kepada wali murid yang ingin menitipkan.</p>
<p><i>Ada permasalahan apa aja bu disini ?</i> Tenaga pengajar kurang, kalo tempat penitipannya ya cukup lah, mau ditambah anak lagi bisa. Kadang pengasuh merasa jenuh pas disini jadi kita guyon-guyon gitu biasanya. Kita disini punya program kerja tahunan, bulanan juga ada, ada target pencapaian terlaksana atau enggak kalo terlaksana kita centang kalo belum kita ikutkan ke bulan berikutnya, kita disini kondisional gag ada harus pas gini-gini misalnya kita mau membuat sesuatu ya kita liat uangnya ada atau enggak kalo enggak ya gag bisa. Liat anak-anak juga pas mau buat malah dirusuhin anak-anak akhirnya diringkesi gag jadi. Sebenarnya sabtu itu harusnya libur jadi kita disini bekerja tanpa anak-anak. Pertama untuk istirahat pengasuh, kedua untuk rapat biar ada pencerahan mental hehe... rapatnya jangan disini dibakso aja itu langsung padeng hehe pencerahan perut dan pencerahan mental.</p>		13	<p>(W1.f.13a) masalah kurangnya tenaga kerja (W1.f.13b) fasilitas teman yang memadai (W1.f.13c) mengatasi kejenuhan dengan bercanda antar rekan kerja (W1.f.13d) adanya program kerja bulanan, tahunan. (W1.f.13e) bekerja secara kondisional</p>

Analisa wawancara 1

Subjek II : MD

Transkrip Wawancara	Keterangan	No	Pemadatan Fakta
<p><i>Iya bu, ibu kan sudah lama disini jadi pasti lah tahu bagaimana keadaannya?bisa diceritakan sedikit bu, banyak juga boleh?</i></p> <p>Ya saya megang lama disini mbak, saya tahunya megang tiap anak itu gag sama, tergantung usianya tergantung karakter anak nya juga, latar belakang dia sebelum kesini itu juga sangat penting mbak untuk diperbaiki biar dia juga bisa menyesuaikan dengan TPA ini. Setelah disini saya berusaha dan mencari cara gimana ya supaya anak merasa nyaman disini dan gag nangis trus. Biasanya kalau anak baru itu kebanyakan nangis dan berontak mbak, nah kita pakai cara dibujuk dirayu apa gitu biar gag gitu lagi, kalau terus-terusan gitu kan ya kasian anaknya juga mbak.</p>			<p>(W1.d.1a) sudah lama bekerja sebagai pengasuh                      (W1.d.1b) sudah paham cara memperlakukan anak asuh berdasarkan karakter dan latar belakang orang tua                      (W1.d.1c) mencari cara untuk kenyamanan anak asuh</p>
<p><i>kalau peraturan disini sendiri gimana bu?</i></p> <p>Ya simple mbak, jam sekian belajar, makan ada jamnya sendiri, harus ditegesin. Masih enak kalau anak sudah besar dan ngerti kayak anak SD gitu nurut, tapi kalau anak kecil-kecil ini pasti ada yang lari kesana lari kesini, nanti yang satu diem yang satu nangis. Mengatasi gitu itu kalau gag pake trik dan peraturan susah juga mbak.</p>			<p>(W1.d.2a) tempat kerja yang mempunyai peraturan simple                      (W1.d.2b) sudah berpengalaman dalam menangani berbagai karakter anak</p>

<p><i>Biasanya untuk anak-anak yang belum bisa menyesuaikan dengan keadaan sini dan ibu bujuk juga gag mau itu didiemin aja tau diapakan bu?</i></p> <p>Ketika dia datang nangis itu dibujuk dulu “cup cup, minta apa?dikasih susu gitu, ada anak yang nangis teriak-teriak tapi dikasih susu mau berarti anak ini memang karakternya cengeng dan kalem tapi yang paling parah ada anak yang nangis tapi gag mau minum susu ini yang perlu diperhatikan sekali mbak jadi penanganannya juga butuh waktu lama digendong dulu di puk puk dulu. Kalau anak yang disini itu mbak, seperti apapun karakternya paling tidak dia sudah mau minumsusu sama makan dulu itu sudah cukup, nanti sisanya diurus belakangan, nangis gag pa-pa namanya juga anak-anak. Dan juga mbak untuk mengetahui gampang gag nya anak itu menyesuaikan disini biasanya pertama datang disini saya tanya “dirumah sama siapa?”. Kalau dirumah awalnya diasuh ibunya itu yang susah, tapi kalau dirumah dia uda diasuh sama orang lain kayak neneknya atau buleknnya itu malah gampang paling gag Cuma butuh waktu 3 hari-seminggu aja.</p> <p>Karena apa mbak, biasanya sama ibunya kan lengket dimanja jadi memisahkan anak dengan ibuk itu lebih susah</p>		<p>(W1.d.3a) sudah mampu handle dan memahami permasalahan dari anak asuh. (W1.d.3b)</p>
--	--	---

<p><i>Trus bu untuk anak yang nangisan itu tadi, apakah pengasuh juga ngasih pengertian ke anaknya? “kayak ini lo gag pa-pa disini sama ja, bisa maen sama temen-temen juga gag usah takut” atau gimana bu?</i></p> <p>kebetulan disini pengasuhnya juga cara menanganinya beda-beda, kalau miss vivi itu lebih kalem kalau miss vivi sudah gag bisa menangani anak-anak ini saya yang pegang. Saya agak keras sedikit karena sudah senior kalau nangis udah di lus-lus sama miss vivi gag bisa ya saya yang bergerak mbak. Jadi ada tahapannya.</p>		<p>(W1.d.4a) antar pengasuh memiliki cara sendiri dalam mengasuh anak .  (W1.d.4b) saling menghandle anatar rekan kerja apabila mengalami kesulitan</p>
<p><i>Berarti ada jadwalnya bu y a disini itu?</i></p> <p>kalau jadwal disini gag da. Memang kemarin saya datang kepenitipan lain itu lebih tertata manajemennya juga bagus kalau disini ya seadanya. Memang kalau ikut yayasan itu gitu mbak, kalau yayasan mengadakan motivasi, penghargaan kepada pengasuh, peduli sama pengasuh mungkin kita bakalan lebih mbak di penitipan ini. Disini gajinya ya gag baik, jadi ya mau bagaimana lagi. Kalau misalkan saya ditambahin gajinya ya saya serius mbak, gag akan saya main-main. Nah ini gaji segini ya gag ngoyo saya kerjanya. Santai aja.</p>		<p>(W1.d.5a) tidak ada jadwal terstruktur seperti tempat kerja yang lain  (W1.d.5b) mengaharapkan perhatian dari manajerial untuk kinerja yang lebih baik.  (W1.d.5c) merasa gaji yang diterima tidak sesuai.  (W1.d.5d) bekerja seadanya karena merasa gaji yang diterima pas-pasan.</p>

<p><i>Berarti memang tidak ada sama sekali perhatian dari pihak yayasan?</i></p> <p>Gag ada mbak, padahal kan ketentraman pengasuh ka sangat berpengaruh to. Coba kalau kita dikasih penghargaan gitu, manajernya aja juga jarang banget kesini mbak.</p>		<p>(W1.d.6a) tidak ada perhatian dari pihak manajer dan yayasan (W1.d.6b) pengasuh beranggapan bahwa ketentraman akan berpengaruh kepada pengasuhan</p>
<p><i>Kalau TPA ini memang bukan dibawah naungan LPI y bu, tapi yayasan?</i></p> <p>Iya mbak, kita dibawah yayasan. Harusnya memang LPI mbak yang pegang karena pendidikan, kalau yayasan yang pegang sedangkan yayasan bergerak dibidang sosial pasti sudah sibuk sendiri ngurusi hal-hal yang berbau sosial kan. Mungkin gara-gara itu kita jadi merasa tidak diperhatikan mbak, dari segi fasilitas, ke konsumen, dan apalagi pengasuhnya</p>		<p>(W1.d.7a) berharap TPA di pegang oleh LPI karena sesuai dengan dunianya yaitu sama-sama dalam dunia pendidikan. (W1.d.7b) merasa tidak diperhatikan oleh yayasan karena yayasan yang menanungi bergerak dibidang sosial, jadi banyak hal yang diurusi</p>
<p><i>kalau dari wali murid sendiri apa ya ada bu yang merasa puas dengan pengasuhan pengasuh disini trus ngasih buah tangan gitu?</i></p> <p>Yang kayak begitu juga ada mbak, tapi sedikit sekali. Kadang kita itu sampai heran dengan wali ,urid disini itu kok kayak gag ada rasa terima kasihnya gitu sama kita. Lhawong anaknya sudah seharian disini dari jam setengah</p>		<p>(W1.d.8a) sedikit wali murid yang memberikan perhatian lebih kepada para pengasuh (W1.d.8b) pengasuh merasa kecewa karena banyak dari sebagian wali murid yang tidak menghargai pekerjaannya. (W1.d.8c) merasa bahwa ucapan terimakasih dari wali murid sudah lebih dari cukup. (W1.d.8d) pengasuh mengetahui porsinya , apabila wali murid berlebihan bersikap akan mempengaruhi keadilan dalam pengasuhan.</p>

7 sampek jam 4 dan dari hari senin sampai hari sabtu itu jarang yang bilang makasi gitu mbak. Tiap jemput ya udah dijemput aja gag ngomong gimana-gimana, gag tanya juga perkembangan anaknya. Tapi ada juga kok mbak yang enggak gitu, gag semuanya gitu.sebenernya cukup dengan kata terima kasih yang keluar dari mulut wali murid itu sudah bikin kami pengasuh disini senang mbak gag perlu ngasih oleh-oleh atau apa. Nanti takutnya kalau kayak gitu pengasuh jadi condong atau hanya sayang sama anak yang orang tuanya suka ngasih tadi, kan malah kasian mbak kalau kayak gitu itu. Yang tambah jadi masalah juga mbak kalau orang tua wali kurid itu ngasih Cuma ke pengasuh yang ngasuh anaknya aja, kan susah itu. Tapi kalau wali murid yang negrti itu ya ngasihnya kesemua pengasuh. Kalau kayak gitu gag pa-pa.

Analisa wawancara 2

Subjek 1

Pertanyaan	Verbatim	Keterangan	No	Pemadatan Fakta
ya ini miss , tentang apakah pengasuh mengalami kesulitan beradaptasi pada lingkungan pekerjaan ?	nggak , nggak susah sebenarnya, soalnya kan saya dulu kan disini anak-anaknya masih dikit , pengasuhnya juga masih sedikit . tapi gak tau teman-teman yang sekarang .		1	(W2.f.1a) tidak mengalami kesulitan beradaptasi
oh , jadi gak susah ya miss , trus apakah pengasuh merasa nyaman dan aman di tempat kerja ?	aman sih kak , disini tempatnya tuh , aman . tapi pernah sih dulu gak aman , soalnya ada orang gila , yang masuk-masuk kesini .kan jadi gak tenang , tapi yowes gitu Cuma gitu ganggunya orang gila . tapi itu dulu kak .		2	(W2.f.2a) tempat lingkungan kerja yang aman
kalau dari segi keamanan gimana miss?	oohhhh amann lah disini , dari dulu juga disini kawasannya aman.		3	(W2.f.3a) kawasan tempat kerja yang aman
ya karna memang disini pulangnye gak malam ya miss?	ya kalo memang punya malam kayak dulu itu , juga aman-aman aja kok , masih rame disini .		4	(W2.f.4a) lingkungan aman karena berada di kawasan yang ramai.
oohh gitu , trus ini miss , apakah profesi sebagai pengasuh membuka peluang	sebenarnya kalo peluang kerja itu , kerja dimanapun bisa jadi peluang yang bagus , asal orang itu sungguh-sungguh . disini juga bisa jadi peluang yang bagus asalkan itu tadi kita bener-bener kerjanya gag ngasal, sungguh-sungguhlah		4	(W2.f.4a) adanya peluang yang baik asalkan kerja dengan bersungguh-sungguh

kerja yang lebih baik dibanding tempat kerja yang lain ?	intinya. Udah wes kerja apapun itu			
sebenarnya ada gak sih miss, niatan buat cari kerja ke tempat lain ?	ada , saya itu ya sampe nyuruh temen-temen yang lain itu buat keluar , “ sudah samean cari kerjaan lain ae , emang opo seng diarepno , yowes ngene-ngene ae mulai mbiyen “	Dengan subjek menceritakan ulang percakapannya dengan pengasuh.	5	(W2.f.5a) pernah menyarankan rekan kerja untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih layak
trus gimana miss , tanggapannya ?	yo mboh i , gak gelem , buktine sek kerjo sampe saiki .		6	(W2.f.6a) rekan kerja menolak dan memilih untuk tetap bekerja
: iya yaaa , memang miss saya pernah wawancara sama miss dwi , intinya miss dwi itu ada prasaan berat buat ninggalin jenengan , soalnya miss dwi itu merasa bahwa kerja dengan jenengan itu bisa merubahnya jadi lebih baik	: hahaha iya ta ? Memang dulu itu miss dwi waktu pertama kali kesini , orangnya brutal , emosian , sampe saya itu gak berani sama miss dwi , salah dikit gitu udah wess woo marah-marah gak karuan , pas marah gitu tak biarin , temen-temen yang laiinya juga gitu ,gak berani , baru nanti kalau udah reda tak bilangin , samean itu jangan kayak gini . bilanginnya juga gak pas rame – rame , kan nanti malu kalau di tegur didepan temen-temen yang lainnya , jadi bilanginnya face to face.		7	(W2.f.7a) koordinator memberikan teguran dengan face to face
: iya , miss dwi juga bilang , eumm bukan Cuma miss dwi aja sih waktu itu , juga ada miss niken , bilanginya gini , kerja disini itu	iya , karna pa yaa , saya itu kasian , karna apa ? gaji mereka juga pas-pasan bahkan kurang , sampe kalao saya kasih gaji , “eum mis niken minta maaf ya dipotong banyak “ miss niken kepada pengasuh “ oh ya gak papa miss “ jadi saya itu kalau misal menutup mata , gak mau tau urusan mereka apa dirumah , ada masalah apa	Subjek menceritakan ulang percakapan dengan pengasuh	8	(W2.f.8a) koordinator tidak menekan kinerja pengasuh dengan alasan porsi gaji yang kurang. (W2.f.8a) koordinator yang mempedulikan perasaan sesama rekan kerja

<p>enak , gak banyak tekanan , fleksible gitu miss .</p>	<p>sekarang yang penting pekerjaan ini itu ,datang gak boleh telat dan lain sebagainya . kalau gaji mereka besar saya berani gitu kan , karena porsi yang di dapat sesuai, kalau begini keadaanya saya gag mau , gak tega. Kasian , malah mereka tertekan gak nyaman jadinya.</p>			
<p>lah emang kenapa kok dipotong miss ?</p>	<p>karna pertengahan bulan gitu mereka hutang , gak punya duit, ya mau gimana lagi , saya pinjami .</p>		9	(W2.f.9a) koordinator yang membantu kesulitan pengasuh
<p>ooh gitu ?</p>	<p>yaaa gimana lagi kak , saya itu kasian kadang itu yaa , pengen saya itu ngajak jalan-jalan mereka , dulu pernah rekreasi ke biltar , ke makamnya bung karno , bukan rekreasi sih sebenarnya .</p>		10	(W2.f.10a) koordinator yang ingin mensejahterakan pengasuh
<p>tapi kan ada momennya .</p>	<p>iyaa itu momennya memang , kita naik sepur keblitar , tapi awalnya janji ,          {S1 :“gak papa yo Cuma ke blitar ?          Pengasuh: “iyo gak popo miss , seng penting rekreasi.          S1 :“tapi ojo gowo anak yo “          Pengasuh :“iyo beres cek gak ribet , pokok e seng penting molene mangan ngunu ae lohh “          S1 :“lek iku beres “}          ( S1 mempraktikkan dialognya dengan pengasuh)</p>	<p>Subjek menceritakan kembali pembicaraan antara dirinya dan rekan pengasuh</p>	11	(W2.f.11a) koordinator memberikan pengasuh waktu untuk jalan-jalan bersama
<p>eumm ya ya , kalau dari manajerial sendiri gimana miss ?</p>	<p>kalau dari manajerial sih sebenarnya enak , kalau misal aku usul apa gitu , misalkan yang over time . beliau bilang : “ ooh yowes gak popo , setuju aku lek pengasuh liyane setuju , kalau yang lain mau</p>		12	(W2.f.12a) manajerial yang memeberikan dukungan atas ide-ide untuk mengembangkan TPA (W2.f.12b) subjek terkadang merasa kesal

	<p>saya ok dan tidak bermasalah.” Akhirnya yo wes ..</p> <p>sebenarnya sama manajerial diberi kebebasan , asal gak ada masalah . tapi apapun itu semuanya kalau ditengah pasti ada masalah , tapi ya gitu , istilahnya kami sendiri ini yang disuruh menyelesaikan masalah , dan gak mau ikut campur atas masalah itu .</p>			karena kerap dipaksa menyelesaikan masalah sendiri.
itu berarti tandanya percaya miss , kalau jenengan bisa nyelesain	wooo tapi kan yo opo mane , iyo paling , sangking percoyone .			
tapi baik nge miss hubungannya ?	baik .		13	(W2.f.13a) hubungan yang baik dengan manajerial
kalau sama wali murid gimana miss ?	<p>baik juga , menjaga hubungan baik dengan wali murid itu gampang-gampang susah , kan dari berbagai karakter a . sekarang itu gak boleh ngomong dengan wali murid kecuali saya , kalau dulu saya biarkan semua boleh ngomong , tapi kan namanya pengasuh gak semuanya bisa mengatur omongan , terus jadinya wali murid gak terima . sering ada masalah kan ? jadinya sekarang gak ada yang boleh ngomong dengan wali murid kecuali saya .</p>		14	<p>(W2.f.14b) hubungan baik dengan wali murid</p> <p>(W2.f.14b) membatasi pengasuh untuk berbicara dengan wali murid guna meminimalisir terjadinya konflik.</p>



Analisa wawancara 2

Subjek 2

Pertanyaan	Verbatim	Keterangan	No	Pemadatan Fakta
waktu miss pertama kali kerja dulu gimana adaptasinya miss ? susah nggak ?	eumm ya agak susah sih , kan kita belum tau anak-anaknya , gimana teman-temannya . butuh waktu enam bulan dulu saya adaptasinya , dulu itu ada teman yang menghalang-halangi , dan saya orangnya penakut , setelah orang itu keluar baru saya bebas usul ini itu , dan mulai enjoy nyaman kerja disana .		1	(W2.d.1a) mengalami kesulitan beradaptasi pada awal kerja (W2.d.1b) alasan adanya orang yang menekan dan membuat tidak nyaman sehingga sulit beradaptasi
oohh lama ya miss 6 bulan ?	iyaa lama , sekitar segitu wes , tapi itu bagi saya .		2	(W2.d.2a) membutuhkan waktu lama untuk beradaptasi
tadi miss fifi juga cerita miss , eumm tadi kan saya tanya pernah gak miss ada niatan buat keluar dari pekerjaan ? terus miss fifi jawab , kalau disini kita semua udah membicarakan itu dan pengen keluar .	iya , saya itu ngeman kekeluargaanya itu loh , kalau misal teman-teman saya kayak dulu , yang saling menjatuhkan saya sudah keluar , tapi karna yang yang jelek-jelek itu keluar jadi saya bertahan disini , sekarang itu bagi saya bekerja bukan lagi masalah buat memenuhikebutuhan , karena ngeman kerukunan dalam pekerjaan, sama anak-anak. Udah nyaman sekarang itu , kenyamanan kan harga mati sudah.		3	(W2.d.3a) bekerja karena sudah berat meninggalkan rekan kerja yang sudah rukun (W2.d.3b) bukan waktunya bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan melainkan untuk hidup rukun dengan rekan kerja
weeeh harga mati	sebenarnya kerja disana itu peluangnya besar ,		4	(W2.d.4a) TPA memiliki peluang yang besar

ya miss , kalau ini miss , kerja di sana menurut miss dwi membuka peluang besar gak miss :	kalau misal orang-orangnya berpotensi semua , kalau yang kerja orang-orangnya kurang berpotensi yawes kayak gini , lama berkembangnya . merangkak pelan-pelan . kalau yang jalani orang-orang yang handal , jadi diperhatikan ini itu-ini itunya , ya berpotensi besar			asal dengan orang-orang yang berpotensi .
iya iya miss, tapi kan ini juga sudah bagus miss perkembangannya , sudah banyak anak asuhnya .	iyaa , tapi kan merangkak ,lama , kita mulai dari nol.		5	
kalau hubungan dengan wali murid, koordinator , manajerial gimana miss?	selama ini baik , saya sama miss fifi baik ,baik sekali . sama manajerial baik juga , orang tua wali murid baik , yang baik kepada kita , kalau nggak mending saya gak ngadepin , diam dan kabur cari kesibukan lain , biar temen-temen atau miss fifi . tapi biasanya miss fifi yang ngadepin wali murid . memang teman-teman ini saling menutupi kekurangan , sudah paham .		6	(W2.d.6a) hubungan baik dengan maajerial, koordinator serta wali murid.
Lalu miss , apakah miss optimis , bahwa kedepannya akan bekerja lebih baik dan lembaga TPA ini akan berkembang?	Kalau opttimis, ya optimis saya , saya ini dan teman-teman yang lainnya percaya dan mampu bakalan bisa mengembangkan dan terus belajar menjadi lebih baik, dari cara pengasuhan , kalau misalkan surat izinnya udahkeluar , kita		7	(W2.d.7a) merasa optimis dengan kinerja dan perkembangan TPA dimasa depan.

	<p>bakalan mengikuti metode yang ditentukan apabila memang sudah resmi mendapat izin dari DIKNAS., kan pasti ada yang beda toh antara resmi dan gak resmi .</p>			
--	---	--	--	--



Analisa Wawancara FGD

Subjek 1 dan 2

Pertanyaan	Verbatim	Keterangan	No	Pemadatan fakta
maksudnya adalah disini saya akan menggali informasi dari para pengasuh , apa yang menjadi faktor para pengasuh ini bertahan , alasannya apa , kan menurut sepengetahuan saya sewaktu pkl yang lalu bahwa para pengasuh ini bekerja cukup lama .	<p>S1 : oh iya , sebenarnya sih kak , kita bekerja disini itu sama sekali bukan karena materi , sama sekali tidak . kalau ngomong masalah materi itu sangat jauh sekali , tapi feelnya sama anak-anak ini loh , udah anggap sebagai anak sendiri , sampai dulu itu ya kalau ada anak yang keluar saya tangisin , gimana gak saya tangisin, mulai bayi udah dititipin terus besarnya dia keluar , kan merasa kehilangan , tapi saya itu pernah kecentok , mangkel saya itu kak , kan ada bayi yang dititipin mulai bayi procot itu , terus keluar gak pamit , ya allah saya itu nangis , kok begitu sekali orang tuanya , padahal disini itu kita yang merawat udah kayak anak sendiri , saya tangisin itu kak , woo ancen orang tua kurang ajar itu , sampe gitu saya kak .</p> <p>MN : ya emang sih kak , kita itu dibayar , tapi kan ya gitu</p> <p>S1 : mungkin ya , prasaan orang tuanya itu kan saya sudah bayar , merasa selesai tanggung jawabnya.</p>		1	<p>(wf.f.1a) bekerja bukan semata karena materi (wf.f.1b) adanya kelekatan dengan anak-anak asuh)</p> <p>(wf.f.1c) merasa kesal dengan wali murid yang tidak mengucapkan terimakasih.</p> <p>(wf.mn.1d) MN setuju dengan pendapat S1 bagaimana kecewanya ketika ada orang tua yang tidak menghargai pekerjaannya meskipun diberi upah.</p> <p>(wf.f.1e) menerka alasan orang tua bersikap tidak menghargai pengasuh.</p>
oh iya makanya gak ada pamit ya	<p>S1 : iyo , kecentok saya waktu itu.</p> <p>MN : yawes gitu kak , emang kita</p>	Menunjukkan wajah kesal saat mengingat kejadian	2	(Wf.f.2a) menyesal dengan sikap yang pernah dilakukan

miss?	<p>sama anak-anak sini itu udah kayak anak sendiri , saya itu ya kalau gag benar-benar sakit tepar itu saya tetep masuk, kayak sakit enteng-enteng gitu saya tetep masuk , kalau gak masuk itu ya gitu , kepikiran , kan udah terbiasa.</p> <p>S1 : selain karena anak – anak memang teman – teman disini itu enak , jadi kerja itu tu seneng , apa ya , temen-temen sekarang itu gak ada prasaan saling menjatuhkan satu sama lain gitu , nanti kalau samean udah masuk dalam dunia kerja bakalan ngerti sendiri , kejam, kejam sekali kak .</p>	masa lalu		<p>(Wf.mn.2b) menganggap anak asuh seperti anaknya sendiri.</p> <p>(Wf.mn.2c) tetap masuk kerja kecuali sudah benar-benar sakit.</p> <p>(Wf.f.2d) rekan kerja yang menyenangkan tidak ada saling menjatuhkan antar sesama.</p>
ohh iyaa kah miss , contohnya kayak gimana itu miss?	<p>S1 : beuhh saya dulu itu pernah ngalamin ya yang namanya kejamnya dunia kerja . antar teman itu saling menjatuhkan . kalau misal kita kerja ditempat lain , belum tentu akan dapat teman yang seperti ini . sekarang tu enak. ada teman itu yang pengen menjatuhkan saya itu , melengserkan saya . begini ya ceritanya tuh , kan ada dulu orang , kerjanya itu cari muka sama wali murid , pas waktu orang tua ini jemput anaknya dia bilang kalau anaknya gak bisa diem kalau gak sama dia , kan jadi istilahnya pengasuh yang lain ini termasuk saya kerjanya nganggur . wes taaa intinya dia itu</p>		3	<p>(Wf.f.3a) pengalam mempunyai rekan kerja yang saling menjatuhkan.</p> <p>(wf.f.3b) belum tentu akan mendapat rekan kerja yang baik di tempat kerja yang lain.</p>

	suka adu domba . MN : iya wes mbak parah dulu itu orangnya . bukan cum MF saja yang kena , hampir semua ini wes kena fitnahnya dia , tapi ya akhirnya keluar ya miss ??			
terus apa miss yang jadi alasan buat miss tetap bertahan disini ?	S1 : ya itu tadi kak , saya waktu itu sadar , memang kalau dalam dunia kerja pasti bakalan ada konflik seperti itu , kalau sekarang uda nggak , enak kak kerja disini , jam kerjanya itu fleksible , asal udah beres , ada yang menghendle , beres . misalkan ini ya , saya bentar lagi ada keperluan , kan masih ada temen-temen yang menghendle , jadi saya bisa ijin . masalah ijin juga gitu gampang . tapi ya gitu harus ada yang menghendle , wes udah gak ada yang iri-irian . enak – enak temen-temen yang sekarang ini		4	(Wf.f.4a) merasa nyaman bekerja menjadi pengasuh, (wf.f.4b) mempunyai jam kerja yang fleksible (wf.f.4c) rekan kerja yang tidak segan untuk handle pekerjaan rekan kerja yang lain. (Wf.f.4d) tidak dipersulit dalam perizinan
sudah tentram ya miss ?	S1 : iya tenterem , sudah lewat masa-masa yang gak enak itu. MN : sudah seneng sekarang , rukun mbk . S1 : sebenarnya kerja disini itu , kalau misal itung-itungan sama uang itu ya jauh dari harapan , sekarang ya kita buat ongkos pulang pergi sudah berapa , tapi ya ini paling ya katanya orang tua- tua dulu itu yang namanya barokah .	Mengajak berhitung jumlah nominal yang dipakai untuk ongkos pulang pergi.	5	(Wf.mn.5a) merasa senang dan hidup rukun dengan rekan kerja. (Wf.f.5b) bekerja bukan karena uang. (Wf.f.5c) bekerja karena mendapat barokah
hehe iya miss ,	S1 : iyaa		6	(Wf.f.6a) merasa cukup dengan gaji yang didapat.

jadi cukup gitu ya miss?				
sebenarnya awal mula TPA dulu ini bagaimana sih miss ?	S1 : dulu itu awalnya TPA ini dibentuk untuk guru – guru yang ngajar di sabilillah yang punya anak , awalnya Cuma 4 anak tok disini , tarus akhirnya dibuka untuk umum , buat guru dan buat umum ini beda harga jadi ada konflik kan , terus karena dibedakan ini jadinya akhirnya disamaratakan .		7	(Wf.f.7a) adanya konflik pada awal mula didirikannya TPA. (Wf.f.7a) penyelesaian konflik untuk tetap mengembangkan TPA
konflik apa itu miss ?	S1 : ya konflik karena tidak merata tadi , memang sih dulu itu kak ya , saya itu terlalu terbawa arus , sistemnya disini kurang kuat , misalkan ada ni yang telat menjemput masih banyak dispensasi , sampe dulu itu tak rewangi musuhan sama temen-temen gara-gara saya itu ngebela wali murid , tapi kalau sekarang wes gak gitu-gituan , jadi dipertegas sistemnya . contohnya kalau misal ada yang telat jemput overload gitu , langsung denda . banyak dulu itu geheran gara-gara overload itu , pernah yo , pas hari sabtu , disini kan masih buka , saya waktu itu off , saya jalan-jalan ketemu wali murid , tak tlp temen-temen sini : si ini masuk gag sekarang ?” jawabnya “iyo masuk ini .” duuhh gak kurang ajar a orang tua kayak gitu itu .		8	(Wf.f.8a) pada saat ini sedang dalam memperbaiki sistem.

	S2 : apa ini , bahas apa ini ?	Ditengah –tengah perbincangan S2 datang dengan penasaran dan tertarik untuk nimbrung dalam perbincangan		(Wf.d.8b) subjek antusias untu memeberikan informasi
	S1 : iki loh bu D mau penelitian skripsi tentang kenapa kok masih bertahan kerja disini ?	S1 memberikan penjelasan apa sedang diperbincangkan .		
	S2 : ho ho ho ya karena kita semua Pe ak .	Dengan tertawa , diikuti oleh S1 dan MN seolah setuju dengan pendapat S2.		(Wf.d.8c) menganggap bahwa bekerja di TPA adalah suatu hal yang bodoh
	S2 : kita kerja disini ittu ya kak luluk sebenarnya bukan semata karena finacial aja , ntah kita yang pe ak hahah atau gimana ya . tapi rasanya hati itu udah berat gitu ya buat ninggalin.			(Wf.d.8d) bekerja bukan karena financial semata. (Wf.d.8e) sudah merasa berat meninggalkan pekerjaan.
ya itu lah miss maknya saya pengen tau ,pengen menggali ada faktor unik apa ini sebab musabab kenapa masih bertahan kerja disni ? hehe	iya iya gpp , saya itu kak ya kadang itu mikir saya ini bekerja di suatu lembaga yang kaya , tapi kenapa para pegawai seperti saya ini miskin ?		9	(Wf.f.9a) terkadang memikirkan ketidak sesuaian yang didapat berdasarkan tempat ia bekerja .
ohh begitu ya miss?	S2 : iyaa , betul itu kak , beneran saya , biarpun kita ini ada masalah dengan orang – orang kantor biarkan wes , yang penting kita disini tetap berjalan . dulu itu sempet ya kita ada rencana mau keluar , awalnya keluar satu	Meminta pernyataan penguat dari S1		(Wf.d.10a) tetap bekerja dalam situasi konflik dengan manajerial guna untuk tetap mempertahankan pengembangan TPA. (Wf.d.10b) terbesit keinginan para pengasuh untuk keluar dari pekerjaan.

	persatu , ya mis ya ?			
	S1 : iyaa.	Memberikan pernyataan setuju dengan pendapat S2		
	S1&S2 :iya , tapi dipikir- pikir gak bakalan ngaruh apa-apa ke lazis .	Menjawab bersama-sama dengan spontan, seolah mempunyai pemikiran dan pendapat yang sama.		(Wf.d.10c) mengurungkan niat untuk keluar karena merasa hal yang dilkaukan sia-sia.
ohh sempet ada rencana seperti itu yaa?	S1 : yaa begitu lah kak , biar saja ya kita sekarang berusaha berjuang bersama suatu saat nanti yang slama ini di anak tirikan akan jadi anak mas , suatu saat nanti hehehe ya karena selama ini pemasukan dari TPA ini gak sedikit ke sabilillah , ya mugo mugo karena barokahe kita merawat ngopeni anak – anak kecil ini pengeran memberi kemudahan jalan , biar nanti mereka-mereka ini tau , kan Allah gak tidur pasti orang baik bakalan dikasih yang baik – baik juga . ini udah sekarang kita gak menggebu pengen diperhatikan yang penting kita sekarang sama-sama berjuang biar nanti ALLAH sendiri yang menunjukkan .	S1 meninggalkan tempat, dan mengahmpiri anak-anak yang sedang rewel.	11	(Wf.d.11a) berusaha mengembangkan dengan harapan baik dimasa depan. (Wf.d.11b) mengharap barokah dari pekerjaan merawat dan mengasuh anak-anak.
amin , terus apa lagi ini mis yang buat tetap bertahan disini?	S2 : ini kalau saya ya , adanya timbal balik dari miss fifi , kalau gak punya uang bisa utang hahahahaha ya mis ya , tanyakan sama miss fifi . biarpun miss fifi ini jadi kepala istilahnya begtu , tapi miss fifi ini tau porsinya . menurut saya miss fifi ini pemimpin yang tidak mau mencampuri urusan		12	(Wf.d.12a) adanya timbal dari koordinator. (Wf.d.12b) koordinator yang bekerja secara profesional . (Wf.d.12c) dipermudah masalah perizinan

	pribadi orang lain , jadi enak . kalau misalkan saya ijin gak masuk , tlp “ miss saya gak masuk hari ini karenia ini ini ini “ yasudah besoknya gak ada pembahsan lagi , kan biasanya ada pemimpin sudah ijin , tapi besoknya masih di bahas-bahas lagi .			
miss fifi gak gitu ya miss , sama yang lain juga apa cum sama njenengan aja ?	S2 : kesemuanya begitu miss fifi ini , mungkin miss fifi ini sudah paham ,”oh mungkin Md ini lagi capek , ada urusan keluarga tau yang laiinya . “ disini itu enak kak , temen-temen yang lain kalau bisa menghndle kerjaan beres kita bisa mengerjakan yang lain kalau misal ada acara yang mendesak .		13	(Wf.d.13a) sikap koordinator yang memahami kondisi pengasuh. (Wf.d.13b) merasa nyaman karena jam kerja fleksible dan memiliki rekan kerja yang saling tolong menolong.
iya miss fifi tadi juga bilang kalau kerja disini itu fleksible .	S2 : iyaa betul itu kak , itu salah satunya kenapa saya tetap bekerja disini . miss fifi ini sifatnya berbanding terbalik sama saya , Mf ini orang nya kalem , kalau saya kan nggak , saya ini orang keras . saya kerja bareng sama miss fifi ini juga bawa dampak , saya dulu itu suka bolos , habis di tegor gtu langsung gak masuk dua minggu , tapi miss fifi ini biasa saja terhadap saya , lama kelamaan saya jadi sungkan , lumayan rajin sekarang saya , kalau gak bener-bener ada keperluan saya masuk .		14	(Wf.d.14a) sikap koordinator yang mudah memafkan kesalahan pengasuh (Wf.d. 14b) sikap koordinator yang membawa dampak positif pada pengasuh.
wah nakal berarti dulu ya miss ?	S2 : iya mokong saya , sampe –sampe ya , pembawaan sifat Mf ini dibawa		15	(Wf.d.15a) koordinator yang memberikan dampak positif kepada pengasuh dalam kehidupan sehari-

	<p>saya sifat saya , lama-lama ikut juga ke karakternya miss fifi , dulu sama suami saya itu galak , sekarang udah nggak , udah berkurang , masak gak enak bisa bertengkar , sekarang udah bisa jadi lebih sabar , di lingkungan rumah juga gitu sudah gak sekeras dulu , ya itu tadi kebawaan sama sifatnya Mf . ya begitulah kurang lebihnya kak .</p>			<p>hari dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan.</p>
--	--	--	--	---



Analisis wawancara FGD2

Oleh subjek semua pengasuh

Pertanyaan	Verbatim	Keterangan	No	Pemadatan Fakta
ngeten niki mboten setres bu , bekne aken tiap hari ngeten ?	S2 : stres .	Dengan penekanan anggukan	1	(Wf2.d.1a) mengalami stres dalam bekerja
stress nggeh ?	S2 : iya , apalagi paginya gitu , istilahnya dapat teguran wali murid atas ketidakpuasan dengan kita, akhirnya terbawa kita ngasuhnya gimana , misalnya apaa gitu ?		2	(Wf2.2.2a) komplain yang didapat sering kali akan berpengaruh dalam cara pengasuhan
berarti memang harus keibuan ngge ngeten niki ?	S2 : iya , tapi tetep kepremanan juga dipake juga. Jadi mereka bukan hanya dimanja saja , ketegasan juga perlu. Jadi itu untuk mempermudah pekerjaan kita, kedua biar anak gak manja-manja, jadi biar ada tegasnya. Tapi kalau masalah hak mereka tak jamni , misalkan makanan lan ngopeni arek-arek.	(sambil menyuapi salah satu anak asuhnya	3	(Wf2.d.3a) mengasuh dengan cara dimanja dan keras sebagai penyeimbang untuk pembentukan mental anak. (Wf2.d.3b) menjamin kenyamanan anak asuhnya.
kan kadang enten , meskipun cewek kadang gak telaten ?	S2 : ada , dan mereka gak bakal betah disini.pasti keluar. Saya dulu ini keliatan , dulu waktu pertama kali masuk saya orangnya kasar, setelah 10 th bersama miss fifi , saya kalau ngadepin orang jadi bisa lebih menata omongan saya, sudah sabar, kalau dulu emosi tok saya , setelah kumpul sama anak-anak 10th itu bisa merubah karakter saya, jadi yang saya dulu itu keras, pengen menang sendiri, maunya grusa grusu. Setelah sepuluh tahun itu perbedaanya ada . satu teman disini juga mempengaruhi .		4	(Wf2.d.4a) bekerja drbsgsi pengasuh kuncinya adalah ketelatenan . (Wf2.d.4b) pengaruh positif dari koordinator kepada pengasuh. (Wf2.d.4c) rekan kerja yang membawa pengaruh positif
beda ngge	S2 : sudah punya anak .trus mengahdapi anak		5	(Wf2.d.5a) dampak dari pekerjaan



	<p>ini dasarnya uripe iki wes kasar ibarat wong lanang melalang buana , saya ini pekerjaan kayu, nguli tak lakoni nah saya bekerja dengan anak-anak jadi sabar, lebih ngatur hati , mengontrol emosi cara ngadepin orang teng kampung .</p>	<p>baru ikut datang langsung ikut pada tema pembicaraan.</p>		
<p>apa gitu emang naluri ya ?</p>	<p>S2 : ya betul itu naluri , naluri perempuan saya keluar , naluri perempuan saya keluar sekarang .jadi penyabar , ngadepin anak juga sabar, tau cara ngadepin anak itu gimana. Kan ada caranya. Maksudnya ke anak sendiri. Kalau saya pribadi itu merubah karakter saya , itu kak luluk</p>		7	<p>(Wf2.d.7a) naluri wanita keluar semenjak bekerja sebagai pengasuh (Wf2.d.7b) banyak mendapat ilmu yang didapat untuk mengasuh anak sendiri. (Wf2.d.7c) yang paling terasa mencolok adalah perubahan karakter menjadi lebih baik.</p>
<p>merubah karakter ya ?</p>	<p>S2 : ya miss ? berubah ya karakter saya , saya awal mula kesini dulu opo mis , emosional? S1 : opo yo ? dulu itu orangnya emosional , tempramen , ada masalah dikit gitu wes langsung wu wu wu</p> <p>S2 : kobonglah – kobonglah yoo ? S1 : iyo kobong .</p> <p>S2 : opo iku yo asalae pengaruh teko arek-arek yo miss ? S1 : iyoo , ya karna faktor usia juga , lah saiki wes tuwek kate gak sabar yo opo ? S2 : loh akan beda miss , kalau saya kerja ndek pabrikan, akan menjadi aku miss</p>		8	<p>(Wf2.f.8a) S2 berubah karakter dibanding pada awal mula ia datang (Wf2.f.8b) S2 yang awal mula emosional dan tempramen menjadi berubah lebih baik.  (Wf2.d.8c) yang merubah karakter karena sering bersama dengan anak-anak.</p>

KODE WAWANCARA

NO	KODE	KETERANGAN
1	Fi	MFi
2	D	MD
3	N	MN
4	F	MF
5	W	MW
6	I	INTERNAL
7	II	EKSTERNAL
8	1	FISIK SEMPURNA
9	2	PSIKOLOGIS (KONDISI MENTAL POSITIF)
10	3	JD-R
11	A	KETERLIBATAN PENUH
12	B	SEMANGAT TINGGI
13	C	SELF EFICACY
14	D	OPTIMISME (RASA OPTIMIS)
15	E	HOPE (HARAPAN)
16	F	RESILIENSI
17	G	LINGKUNGAN FISIK
18	H	SOCIAL & ORGANISASI
19	I	GAJI/UPAH
20	J	PELUANG UNTUK BERKARIR
21	K	DUKUNGAN SUPERVISOR
22	L	PERFORMANCE FEEDBACK

KATEGORI	SUB KATEGORI	INTERPRETASI	PEMADATAN FAKTA
FAKTOR INTERNAL WORK ENGAGEMENT	PSIKOLOGIS	Self Eficacy	<p>(Wt.f.3a) bertanggung jawab dalam segala hal yang menyangkut pekerjaan.</p> <p>(Wt.f.3b) bekerja dengan profesional. Memisahkan urusan pribadi dengan pekerjaan.</p> <p>(Wt.f.5a) merasa bangga menjadi pengasuh</p> <p>(Wt.d.5a) terkadang bangga menjadi seorang pengasuh.</p> <p>(Wf2.d.3a) mengasuh dengan cara dimanja dan keras sebagai penyeimbang untuk pembentukan mental anak.</p> <p>(Wf2.d.3b) menjamin kenyamanan anak asuhnya.</p> <p>(Wt.d.5b) merasa menjadi lebih baik dalam mengontrol diri setelah bekerja sebagai pengasuh.</p> <p>(W1.F.2b) TPA mempunyai fasilitas gedung yang bagus</p> <p>(W1.f.3h)mendahulukan pekerjaan utama yaitu mengasuh dibanding mengerjakan penyusunan laporan.</p> <p>(W1.d.1b) sudah paham cara memperlakukan anak asuh berdasarkan karakter dan latar belakang orang tua.</p> <p>(W1.d.2b) sudah berpengalaman dalam menangani berbagai karakter anak.</p> <p>(W1.d.3a) sudah mampu handle dan memahami permasalahan dari anak asuh.</p> <p>(W1.d.4a) antar pengasuh memiliki cara sendiri dalam mengasuh anak.</p>
		Optimisme	<p>(Wf.f.8a) pada saat ini sedang dalam memperbaiki sistem</p> <p>(Wf.f.10a) tetap bekerja dalam situasi konflik dengan manajerial guna untuk tetap mempertahankan pengembangan TPA</p> <p>(Wf.d.11a) berusaha mengembangkan dengan harapan baik dimasa depan.</p> <p>(Wf2.d.6b) pekerjaan pengasuh lebih bisa membuat baik dibanding pekerjaan yang sebelumnya.</p> <p>(W1.f.3d) adanya perjuangan tetap mengembangkan TPA dengan kurangnya fasilitas tempat yang memadai dan layak</p>

			<p>(W1.f.3f) kemandirian pengasuh dalam usaha mengembangkan TPA.</p> <p>(W1.f.3g) melaksanakan progres kerja dengan saling tolong menolong antar rekan kerja.</p> <p>(W1.f.3j) koordinator tetap ingin berusaha bagaimana caranya TPA terus berkembang, salah satunya dengan surat izin je DIKNAS dan cara pengasuhan serta kesejahteraan pengasuh.</p> <p>(W1.f.13d) adanya program kerja bulanan dan tahunan.</p> <p>(W2.d.7a) merasa optimis dengan kinerja dan perkembangan TPA dimasa depan.</p>
		Hope	<p>(Wt.d.5b) harapan kesuksesan untuk anak-anak asuh.</p> <p>(Wt.f.5c) mengahrap timbal balik kebaikan dari tuhan untuk anak kandungnya dengan memeberikan pendidikan yang baik kepada anak asuhnya .</p> <p>(Wf.d.11a) berusaha mengembangkan dengan harapan baik dimasa depan.</p> <p>(W1.f.6a) selain tempat, kurangnya tenaga kerja juga menjadi kendala untuk mewujudkan harapan memebentuk kelompok bermain.</p> <p>(W1.f.6b) ingin menambah fasilitas untuk anak asuh</p> <p>(W1.d.5b) mengaharapkan perhatian dari menejerial untuk kinerja yang lebih baik.</p> <p>(W1.d.7a) berharap TPA dipegang oleh LPI karena sesuai dengan dunianya yaitu sama-sama dalam dunia pendidikan.</p>
Faktor Eksternal Work Engagement	JD-R	Resiliensi Lingkungan Fisik	<p>(W2.f.1a) tidak mengalami kesulitan beradaptasi</p> <p>(W2.f.2a) tempat lingkungan kerja yang aman</p> <p>(W2.f.3a) kawasan tempat kerja yang aman</p> <p>(W2.f.4a) lingkungan aman karena berada dikawasan ramai</p> <p>(W2.d.1a) mengalami kesulitan beradaptasi pada awal bekerja</p> <p>(W2.d.1b) alasan adanya orang yang menekan dan membuat tidak nyaman sehingga sulit beradaptasi</p> <p>(W2.d.3a) membutuhkan waktu yang lama untuk beradaptasi</p>

			<p>(W2.f.13a) hubungan yang baik dengan manajerial</p> <p>(W2.f.14b) hubungan baik dengan wali murid</p> <p>(W2.d.6a) hubungan baik dengan manajerial, koordinator serta wali murid.</p>
		Sosial & Organisasi	<p>(Wt.d.1a) bekerja lebih mudah tidak banyak aturan dan terikat ketat jadwal</p> <p>(Wf.f.4b) mempunyai jam kerja yang fleksible</p> <p>(Wf.f.4d) tidak dipersulit dalam perizinan</p> <p>(W1.d.2a) tempat kerja yang mempunyai peraturan simple</p> <p>(W1.d.5a) tidak ada jadwal terstruktur seperti tempat kerja yang lain.</p> <p>(W1.d.8a) sedikit wali murid yang memeberikan perhatian lebih kepada para pengasuh</p> <p>(Wt.f.1b) koordinator yang bersikap demokratis</p> <p>(Wf.d.3a) memiliki jiwa sosial yang baik antar rekan kerja</p> <p>(Wf.f.1b) adanya kelekatan dengan anak-anak</p> <p>(W1.f.13e) bekerja secara kondisional</p> <p>(W2.f.13a) hubungan yang baik dengan manajerial</p> <p>(W2.f.14b) hubungan baik dengan wali murid</p> <p>(W2.d.6a) hubungan baik dengan manajerial, koordinator serta wali murid</p>
		Gaji	<p>(Wf.f.1a) bekerja bukan semata karena materi</p> <p>(Wf.d.8d) bekerja bukan karena financial semata</p> <p>(W1.d.5c) merasa gaji yang diterima tidak sesuai</p> <p>(W1.d.5d) bekerja seadanya karena merasa gaji yang diterima pas-pasan</p> <p>(Wf.f.6a) merasa cukup dengan gaji yang didapat</p> <p>(Wf.f.9a) terkadang memikirkan ketidak sesuaian yang didapat berdasarkan tempat ia bekerja</p>
		Peluang Untuk Berkarir	<p>(Wf.d.8c) menganggap bahwa bekerja di TPA adalah suatu hal yang bodoh</p> <p>(Wf.d.10b) terbesit keinginan para pengasuh untuk keluar dari</p>

			<p>pekerjaan.  (Wf2.d.5c) beranggapan pekerjaan pengasuh adalah pekerjaan yang berat dan menjenuhkan  (W2.f.4a) adanya peluang yang baik asalkan kerja dengan bersungguh-sungguh  (W2.d.4a) TPA memiliki peluang yang besar asal dengan orang-orang yang berpotensi .</p>
		Dukungan Sp+ rK	<p>(Wt.f.1c) bersifat demokratis dengan tujuan tidak mengekang rekan kerja yang lainnya  (Wt.f.2a) manajer hanya sebagai pengawas  (Wt.f.2b)manajer tidak memberikan tekanan dalam pekerjaan  (Wt.f.2c) manajer hanya ingin masing-masing pengasuh menyelesaikan tugasnya dengan baik  (Wt.f.4a) rekan kerja yang saling tolong menolong dan menutupi kekurangan sesama rekan kerja yang lain.  (Wf.f.2d) rekan kerja yang menyenangkan tidak saling menjatuhkan antar sesama  (Wf.f.3b) belum tentu akan mendapat rekan kerja yang baik ditempat kerja yang lain.  (Wf.f.4c) rekan kerja yang tidak segan untuk handle pekerjaan rekan kerja yang lain.  (Wf.d.12c) dipermudah masalah perizinan  (Wf.d.13a) sikap koordinator yang memahami kondisi pengasuh  (Wf.d.13b) merasa nyaman karena jam kerja fleksible dan memiliki rekan kerja yang salinh tolong menolong  (Wf.d.14a) sikap koordinator yang mudah memaafkan kesalahan pengasuh  (Wf.d.14b) sikap koordinator yang membawa dampak positif pada pengasuh  (Wf.d.15a) koordinator yang memberikan dampak positif kepada pengasuh dalam kehidupan sehari-hari dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan.</p>

			<p>(Wf2.d.4b) pengaruh positif dari koordinator kepada pengasuh  (Wf2.d.4c) rekan kerja yang membawa pengaruh positif  (W1.f.3j) seiring berkembangnya TPA, fasilitas ditempat kerja sudah layak.  (W1.f.11b) memberikan alternatif cuti bergantian pada hari sabtu untuk waktu bersama keluarga  (W1.f.12c) mempersilahkan istirahat apabila pengasuh lain terlihat capek.  (W1.f.13c)mengatasi kejenuhan dengan bercanda antar rekan kerja  (W1.d.4b) saling handle antar rekan kerja apabila mengalami kesulitan  (W2.f.7a) koordinator memberikan teguran dengan face to face.  (W2.f.8a) koordinator tidak menekan kinerja pengasuh dengan alasan porsi gaji yang kurang.  (W2.f.8a) koordinator yang mepedulikan perasaan sesama rekan kerja  (W2.f.9a) koordinator yang membantu kesulitan pengasuh  (W2.f.11a) koordinator memberikan pengasuh waktu untuk jalan-jalan bersama</p>
		<p>Personal Feedback</p>	<p>(Wt.d.2a) bebas melakukan kehendak yang diinginkan  (Wf.f.1b) adanya kelekatan dengan anak-anak  (Wf.d.12a) adanya timbal balik dari koordinator  (Wf.d.13a) sikap koordinator yang memahami kondisi pengasuh  (Wf.d.14b) merasa nyaman karena jam kerja fleksible dan memiliki rekan kerja yang saling tolong menolong  (Wf.d.15a) koordinstor yang memberikan dampak positif kepada pengasuh dalam kehidupan sehari-hari dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan.  (Wf2.d.4b) pengaruh positif dari koordinator kepada pengasuh.  (Wf2.d.5b) merasa menjadi lebih baik dalam mengontrol diri setelah bekerja sebagai pengasuh  (Wf2.d.6b) pekerjaan pengasuh lebih bisa membuat baik</p>

			<p>dibanding pekerjaan yang sebelumnya  (Wf2.d.6c) profesi merubah karakter bersikap dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan  (Wf2.d.7a) naluri wanita keluar semenjak bekerja sebagai pengasuh  (Wf2.d.7b) banyak mendapat ilmu yang didapat untuk mengasuh anak sendiri.  (Wf2.d.7c) yang paling terasa mencolok adalah perubahan karakter menjadi lebih baik  (Wf2.f.8a) S2 berubah karakter dibanding pada awal mula ia datang  (Wf2.f.8b) S2 yang awal mula emosional dan tempramen menjadi berubah lebih baik  (Wf2.d.8c) yang merubah karakter karena sering bersama dengan anak-anak  (W1.d.8a) sedikit wali murid yang memberikan perhatian lebih kepada para pengasuh  (W1.d.8b) pengasuh merasa kecewa karena banyak dari sebagian wali murid yang tidak menghargai pekerjaanya.</p>
--	--	--	---

