

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyak orang yang mengira bahwa mendidik anak usia dini itu mudah dan sederhana, karena sebagian besar waktunya dihabiskan dengan bermain, bertepuk, dan bernyanyi. Tetapi kenyataannya tidak sesederhana itu. Selain harus menguasai teknik pembelajaran dan psikologi perkembangan anak, guru PAUD harus bermental penyayang dan sabar terhadap anak didik. Saat mengajar, guru PAUD juga harus meminimalisir kesalahan, karena akan berakibat pada psikomotorik dan psikologis anak. Misalnya saja harus selalu menggunakan kata positif saat berkomunikasi dengan anak. Tentusaja hal ini memerlukan inovasi dan kreativitas yang terus menerus agar pekerjaan sebagai guru PAUD menjadi tetap menarik. Kolaborasi yang harmonis antara inovasi, kreativitas, kasih sayang, dan kesabaran, akan mengantarkan pendidik PAUD kepada kesuksesan. Tentusaja sukses bagi guru PAUD adalah saat melihat anak didiknya berkembang sesuai harapan.

Kesuksesan guru PAUD dalam mendidik akan membawa kesuksesan pada institusi pendidikan tempatnya bekerja, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan (Pendit, 2009). Saat seorang guru atau pekerja merasa puas, maka mereka akan memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan yang menaunginya. Kompetensi dan komitmen pendidik untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didiknya merupakan hal yang akan membangun kepercayaan masyarakat untuk memilih institusi pendidikan disamping loyalitas pendidik terhadap institusinya. Amoopour et al., (2014) menyatakan bahwa komitmen karyawan mencerminkan kesediaan karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sementara itu, Hoskins & Duffy (2012) menyatakan bahwa kesuksesan bisnis (organisasi) sangat berhubungan dengan loyalitas karyawan.

Komitmen karyawan bisa didapatkan saat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh pada kualitas layanan yang mereka berikan kepada pelanggan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Dengan demikian, secara sederhana bisa dikatakan bahwa karyawan yang puas merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi dan pelanggan mereka (Amooupour et al., 2014). Di sisi lain, pendapatan, kualifikasi pendidikan, status perkawinan, dan usia anak bungsu adalah faktor-faktor menentukan orientasi dan komitmen kerja (Fossen, 2010).

Tantangan kerja ternyata juga berpengaruh terhadap komitmen pekerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Obilade (1998) bahwa perusahaan yang menyediakan tantangan dan kepuasan kerja masih bisa mengharapkan bentuk baru komitmen pekerjanya. Selain kepuasan, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja adalah *Meaning of Work* (MOW) atau makna kerja dan *Meaning in Life* (MIL) atau makna dalam hidup (Maharaj, 2007).

Dalam menjalani kehidupan ini, setiap orang memaknai segala sesuatunya sendiri-sendiri. Makna dalam hidup merupakan aspek penting dari kesejahteraan dan motivasi manusia. Tapi karena pengertian 'makna dalam hidup' tidak mudah berasimilasi dengan makna semantik, maka hal itu sulit untuk didefinisikan. (DeMuijnck, 2013). Begitu pun dengan makna kerja, setiap individu memiliki pemahaman yang berbeda. Untuk pria kelas menengah, pekerjaan berarti “memiliki tujuan, mendapatkan rasa prestasi, dan mengekspresikan diri sendiri.” Sedangkan bagi wanita, bekerja adalah kesempatan untuk menggunakan keahlian mereka dan "tempat untuk terhubung dengan orang lain" (Barrett dalam Wiltshire, 2016).

Yaktiningsasi (1994), dalam disertasinya mengungkapkan bahwa Makna Bekerja itu sendiri pada prinsipnya berkaitan dengan konsep seseorang mengenai hakekat pemahaman bekerja sebagai aktivitas yang menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Makna Bekerja ini tercermin dalam dimensi-dimensinya yaitu:

1. Dimensi Sentralitas Bekerja dalam Kehidupan,

2. Dimensi Norma-Norma Sosial mengenai Bekerja,
3. Dimensi Hasil bekerja yang bernilai,
4. Dimensi kepentingan aspek-aspek Bekerja,
5. Dimensi Peran Bekerja.

Wiltshire (2016) mendukung pendapat Kaplan dan Tausky mengenai 6 makna kerja, dan menambahkan 2 makna sehingga menyimpulkan bahwa makna kerja terbagi menjadi 8, yaitu:

1. Bekerja sebagai kegiatan ekonomi,
2. Bekerja sebagai rutinitas dan aktif,
3. Bekerja memuaskan secara intrinsik,
4. Bekerja secara moral adalah benar,
5. Bekerja sebagai pengalaman interpersonal,
6. Bekerja sebagai status dan prestise,
7. Bekerja sebagai gender,
8. Bekerja sebagai kesempatan untuk berlatih

Dalam disertasinya, Fossen (2010) membagi dimensi makna kerja ke dalam pekerjaan (*job*), karir (*career*), dan panggilan (*calling*) sesuai dengan orientasi setiap individu dalam memaknai arti kerja. Menurutnya, orientasi kerja menunjukkan tujuan fungsional kerja yang berfungsi dalam kehidupan dan mencerminkan bagaimana individu menemukan makna dalam domain kerja.

1. Job Orientation

Individu dengan orientasi pekerjaan yang lebih kuat terutama tertarik pada manfaat materi yang diberikan oleh pekerjaan dan melihat tujuan kerja sebagai alat untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk mendukung aspek

kehidupan lainnya. Menurut Bellah et al. (dalam Fossen 2010), pandangan orientasi pekerjaan berfungsi sebagai aktivitas instrumental, jadi bekerja hanya sebagai alat. Meskipun demikian, ini tidak berarti bahwa memiliki orientasi pekerjaan (*job orientation*) yang lebih tinggi menunjukkan seseorang tidak melakukan pekerjaannya; itu berarti seseorang mendapatkan lebih sedikit makna kehidupan dari pekerjaan yang dia lakukan.

Wrzesniewski et al. (1997) menemukan responden dengan orientasi pekerjaan (*job orientation*) yang lebih kuat memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, menganggap bekerja adalah kebutuhan, memiliki pandangan negatif tentang pekerjaan, dan korelasi terkuat di antara orientasi pekerjaan dan bekerja terutama untuk imbalan finansial dan keinginan untuk pensiun.

2. *Career orientation*

Parsons (1909) menunjukkan orang-orang yang secara aktif terlibat dalam memilih pekerjaan yang mereka lakukan, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada yang mendapatkan pekerjaan secara kebetulan. Wrzesniewski et al. (1997) menemukan hubungan positif yang signifikan antara (1) orientasi karir dengan harapan memiliki pekerjaan ke tingkat yang lebih tinggi dalam lima tahun; dan (2) seseorang yang konsisten melihat pekerjaan sebagai batu loncatan dengan pandangan objektif tentang karir.

Semua definisi dari karir ini memiliki fokus pada pencapaian. Orientasi karier memberikan tujuan dari bekerja pada pencapaiannya sendiri, apakah melihat dirinya dari sudut pandang masyarakat, seperti dalam pandangan obyektif, atau melihat perspektif sendiri dari pencapaian, seperti dalam pandangan subjektif karir. Individu dengan orientasi karier yang lebih kuat melihat tujuan kerja sebagai sarana untuk mencapai (prestasi). Pekerjaan yang menantang mungkin lebih disukai oleh

individu dengan orientasi karir yang lebih tinggi karena memberikan kesempatan untuk menguji diri mereka sendiri terhadap rekan-rekan lain yang kompeten dan untuk membedakan diri dari orang lain.

3. *Calling orientation*

Definisi asli dari orientasi panggilan yang ditawarkan oleh Bellah et al. (1985) mencatat bahwa panggilan (*calling*) berkembang dari rasa tanggung jawab atau kewajiban yang dimiliki karyawan untuk kebaikan yang lebih besar. Definisi panggilan lainnya menyoroti kecenderungan fokus pada bagaimana pekerjaan seseorang memengaruhi orang lain. Wrzesniewski et al. (1997) menggambarkan panggilan sebagai melakukan pekerjaan yang dianggap berharga secara sosial. Hall (2016), mendiskusikan bagaimana individu dengan orientasi panggilan yang lebih kuat mempertahankan kesadaran tentang bagaimana pekerjaan mereka melayani orang lain.

Dobrow (2006) mengembangkan definisi *calling* yang mencakup tujuh elemen, yaitu: hasrat, identitas, urgensi (didefinisikan sebagai perasaan takdir terhadap suatu garis kerja tertentu), meliputi kesadaran, panjang umur, rasa makna, dan domain harga diri khusus.

Wrzesniewski et al. (1997) mencatat adanya korelasi positif antara "pekerjaan saya membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik" dengan *calling*. Bellah et al. membuat konsep *calling* sebagai komitmen untuk profesi di mana seseorang terkait dengan komunitas yang lebih besar dan memberikan kontribusi untuk kebaikan bersama. Davidson dan Caddell (1994) dan Dalton (2001) mendefinisikan *calling* sebagai panggilan untuk melayani Tuhan.

Fossen sendiri menambahkan 3 atribut untuk menggambarkan sebuah panggilan (*calling*), yaitu:

1. Keyakinan bahwa pekerjaan seseorang berkontribusi terhadap kehidupan orang lain,
2. Proses refleksi diri untuk mewujudkan pekerjaan seseorang sebagai panggilan, dan
3. Rasa kepuasan atau kebermaknaan yang datang dari karya seseorang.

Bagi individu yang berpandangan religius, *calling* berfokus pada bagaimana pekerjaan seseorang memuliakan Tuhan atau otoritas yang lebih tinggi lainnya. Bagi individu yang berpandangan sekuler, *calling* berfokus pada mereka yang dipengaruhi oleh pekerjaan atau masyarakat secara keseluruhan.

Individu dengan *job orientation* berorientasi kerja yang berfokus pada penghargaan finansial, seseorang dengan *career orientation* berfokus pada pencapaian pribadi, sedangkan seseorang dengan *calling orientation* adalah pemikiran di luar diri sendiri yang mendefinisikan panggilan awalnya dalam konteks agama.

Dari 3 orientasi kerja yang dipaparkan di atas, dalam penelitian ini, penulis berfokus pada *calling orientation* karena “sepertinya” lebih dekat dengan fenomena pendidik PAUD ABA. Alasannya adalah karena *job orientation* lebih mengutamakan kompensasi finansial, sedangkan *career orientation* lebih mengutamakan pencapaian (prestasi), yang keduanya masih sulit dipenuhi atau dicapai oleh pendidik PAUD ABA, dibandingkan dengan profesi lainnya.

Taman Kanak-Kanak ‘Aisyiyah Bustanul Athfal, yang lebih sering dikenal sebagai TK ABA, adalah Amal Usaha ‘Aisyiyah (AUA) pertama yang didirikan di bidang pendidikan. TK ABA yaitu lembaga pendidikan anak usia dini yang dirintis

organisasi ‘Aisyiyah (organisasi otonom dalam Persyarikatan Muhammadiyah) semenjak pra kemerdekaan sekitar tahun 1919 M sebagai sekolah anak-anak milik pribumi (orang-orang Indonesia asli) yang pertama kali di Indonesia. Di awal berdirinya, TK ABA dikenal dengan Froebel Kindergarten ‘Aisyiyah. Jadi TK ABA itu merupakan nama yang menjadi hak paten hanya digunakan oleh lembaga ke-PAUD-an milik ‘Aisyiyah yang ada di seluruh kabupaten/kotamadya di Indonesia, bahkan di cabang-cabang Persyarikatan di luar negeri (*Laporan PPA Periode 2010-2015*).

Sejak pertama berdiri, TK ABA terus berkembang sampai mencapai jumlah 17.597 lembaga PAUD (TK, KB, TPA, TBA) yang tersebar di seluruh Indonesia dan ada satu di Mesir (*Laporan PPA periode 2010-2015*). Bisa bertahan sampai usia hampir satu abad, dengan jumlah yang demikian besar, tentu saja memerlukan SDM yang tidak hanya baik, tetapi juga tangguh, loyal, dan mau berjuang untuk lembaganya.

Menurut Sukarti Agustina Tahrir, Ketua Majelis Dikdasmen PDA (Pimpinan Daeran ‘Aisyiyah) Sleman, semua TK ABA memiliki Peraturan yang sama yaitu berdasarkan SK N0. 165/SK-PPA/A/XII/2013 tentang Pendidikan PAUD, Dasar, dan Menengah ‘Aisyiyah. Apabila ada perbedaan maka itu sifatnya teknis dan kondisional, disesuaikan dengan keadaan masing-masing tempat TK itu berada.

Menjadi pendidik PAUD tentu saja memiliki syarat-syarat tertentu baik akademis maupun non akademis. Di Indonesia, persyaratan menjadi guru PAUD telah diatur dalam Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dalam Permendiknas tersebut dijelaskan bahwa untuk menjadi tenaga pendidik PAUD seseorang harus memiliki kualifikasi akademik minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Selain itu, ada 3 kompetensi yang harus dimiliki guru PAUD, yaitu: kompetensi pedagogi (kemampuan mengelola pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman

terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya), kompetensi kepribadian (kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa dan arif, dan berwibawa yang akan menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia), dan kompetensi sosial (kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif diantara peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar) (Soediono, 1989).

Sayangnya, persyaratan menjadi guru PAUD yang cukup banyak tidak diimbangi dengan imbalan yang sesuai, terlebih untuk guru PAUD nonformal. Netty Herawati (Ketua Himpaudi Pusat) mengatakan, "... Masih ada diskriminasi terhadap guru PAUD non-formal. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen menyebut guru PAUD non-formal tidak dikategorikan sebagai tenaga pendidik profesional. Artinya, guru-guru PAUD tersebut tak mendapat tunjangan guru. Masih ada guru PAUD yang mendapatkan bantuan Rp 100.000 per bulan atau Rp 1,2 juta per tahun. Bahkan, ada yang mengajar tanpa digaji." (<https://megapolitan.kompas.com/read/2017/11/30/10520811/upaya-himpaudi-tingkatkan-kesejahteraan-guru-paud>). Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan kebijakan pemerintah mengenai UMK. Contohnya Pemprov Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menetapkan besaran UMP DIY tahun 2018= Rp. 1.454.154,15. Sedangkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di DIY tahun 2018, yaitu, Kota Yogyakarta Rp 1.709.150, Kabupaten Sleman Rp 1.574.550, Kabupaten Bantul Rp 1.527.150, Kabupaten Kulonprogo Rp 1.493.250, Kabupaten Gunungkidul Rp 1.454. 200. (<https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3701870/umk-diy-2018-sudah-ditetapkan-paling-tinggi-rp-17-juta>)

Walaupun demikian, nasib guru PAUD sudah mulai terangkat dengan adanya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. Dalam peraturan tersebut

dinyatakan Guru yang terdaftar sebagai calon peserta sertifikasi guru pada tahun 2006 dan telah memiliki sertifikat pendidik dan nomor registrasi guru dari Departemen Pendidikan Nasional sebelum Oktober 2007 memperoleh tunjangan profesi pendidik terhitung mulai 1 Oktober 2007 (Menteri Pendidikan Nasional, 2007). Tetapi ini tetap saja belum menyelesaikan masalah karena jumlah guru yang sudah memiliki syarat untuk sertifikasi masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah guru yang belum memenuhi syarat sertifikasi.

Menurut hasil survey awal analisis kepuasan yang penulis lakukan terhadap guru TK ABA Perumnas Condongcatur, pada semester pertama, umumnya, para pendidik TK ABA Perumnas Condongcatur merasa puas dan nyaman bekerja di lembaga tersebut. Penulis melihat adanya peraturan sekolah yang mengharuskan guru datang jam 7 pagi, menyambut anak didik beserta orang tuanya dengan tersenyum dan gembira, memotivasi anak didik untuk bersemangat menjalani hari, seolah tidak boleh ada beban atau harus melupakan semua beban yang ada. Tidak jarang guru juga harus mengejar murid yang memaksa keluar gerbang dengan memanjat pagar, atau mengendalikan emosi murid yang hyper aktif. Terkadang guru juga harus rela mendapat pukulan, gigitan, cakaran, atau lemparan benda dari murid yang sedang marah. Belum lagi jika ada murid yang ngompol, menumpahkan minuman atau makanan, tentu menjadi tanggung jawab guru untuk membersihkannya. Guru juga harus bersedia bekerja tambahan di luar jam sekolah saat ada pekerjaan atau tugas yang harus segera diselesaikan. Di saat ada kegiatan ekstra kurikuler di sore hari, guru juga harus selalu siap mendampingi muridnya.

Mengetahui tuntutan bagi guru PAUD yang begitu banyak, fasilitas konkret yang belum memuaskan (belum sesuai dengan yang diinginkan), ditambah gaji yang masih dibawah UMK (antara Rp 300. 000,- dan 800.000,-), penulis merasa ada yang harus dikaji lebih dalam, karena semua guru menyatakan merasa senang bekerja di sana dan bisa mendapatkan kepuasan dari hal-hal lainnya. Bagi penulis, pekerjaan seperti ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Perlu kesabaran, ketabahan, kerelaan-berkorban, kestabilan emosi, dan effort yang tinggi untuk bisa melaksanakannya.

Berdasarkan fakta mengenai guru PAUD, mulai dari persyaratan, tuntutan, beban kerja, risiko kerja, dan kompensasi finansial yang tidak sepadan, penulis ingin mengetahui lebih jauh, bagaimana pendapat guru PAUD ABA tentang makna kerja dan alasan mereka untuk tetap mau berbakti di PAUD ABA, khususnya yang ada di Kecamatan Depok, Kalasan, Godean, Berbah, dan Ngaglik, di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Dari beberapa literatur, penulis juga belum melihat adanya penelitian makna kerja bagi pendidik/guru, khususnya bagi pendidik/guru PAUD. Semoga hasil penelitian mengenai makna kerja bagi pendidik/guru PAUD ini bisa memperkaya teori makna kerja dan menginspirasi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis untuk profesi lainnya.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran makna kerja berdasarkan pengalaman responden, penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pendidik PAUD ABA memaknai kehidupan “kerja”?
2. Mengapa pendidik PAUD ABA masih tetap mau berbakti di PAUD ABA, meski kompensasi finansial yang didapat masih di bawah UMK?

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada penulisan ini yaitu pengalaman pendidik PAUD ABA dalam memaknai kata “bekerja” atau orientasi kerja bagi mereka sekaligus bagaimana fenomena tersebut mereka jalani sehingga mau tetap berbakti di PAUD ABA. Penulis membatasi area penelitian di Kabupaten Sleman, dengan pertimbangan sebagai jumlah siswa TK terbesar se DIY, yaitu sejumlah 27.781 siswa pada tahun ajaran 2015/2016 (BPS DIY 2016). Sedangkan batasannya adalah kecamatan Depok, Kalasan, Godean, Ngaglik, Berbah, dengan pertimbangan kelima kecamatan tersebut berada di seputar ring road utara, dengan biaya hidup lebih tinggi dari kecamatan lainnya. Pada penulisan ini penulis membatasi aspek yang diteliti meliputi makna kerja dan loyalitas atau dampaknya bagi pendidik PAUD di lingkungan PAUD ABA. Untuk makna kerja, aspek yang diteliti meliputi tujuan bekerja, alasan memilih profesi sebagai pendidik PAUD ABA, harapan dengan menjadi guru PAUD ABA, serta perbedaan bekerja antara sebelum dan setelah menerima insentif. Untuk keinginan tetap bergabung dengan PAUD ABA, aspek yang diteliti meliputi kepuasan, keinginan berpindah kerja, perasaan memiliki profesi sebagai pendidik PAUD ABA, dan kecukupan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain makna kerja dan loyalitas, penelitian ini juga mencoba menggali harapan atau usulan pendidik PAUD ABA yang ingin disampaikan kepada pemerintah, yayasan, atau siapa pun.

1.3.1 Objek/Subjek

Objek/subjek yang diteliti, sebagai nara sumber adalah Ketua Majelis Dikdasmen PDA Sleman, sebagai informan kunci, tenaga pendidik honorer (GTT), tenaga pendidik tetap (GTY) yang belum mendapat insentif, pendidik yang sudah purna bakti, dan pendidik yang sudah mendapat insentif baik sertifikasi maupun fasilitas.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dengan lebih mendalam mengenai:

1. Makna kerja bagi pendidik PAUD ABA
2. Alasan guru PAUD ABA tetap mau berbakti di PAUD ABA meski honor yang didapat masih di bawah UMR

1.5 Manfaat Penelitian

Setelah mengetahui makna kerja bagi pendidik PAUD ABA, penulis berharap hasilnya bisa memunculkan teori baru mengenai makna kerja bagi pendidik (SDM) di sektor pendidikan, khususnya pendidikan usia dini. Bagi peneliti lain, semoga penelitian ini memperkaya pengetahuan mengenai SDM di organisasi pendidikan, khususnya pendidikan usia dini (PAUD). Bagi pembaca umumnya, semoga saja novelty yang ditemukan bisa menginspirasi untuk tetap ikhlas dalam beramal dan bersyukur atas karunia-Nya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini disusun secara urut mengikuti Pedoman Penulisan Tesis 2017 PPS FE UII yang terdiri atas 6 bab.

BAB I PENDAHULUAN. Pada bagian ini dipaparkan mengenai latar belakang masalah, yang menerangkan mengapa penelitian ini menarik untuk dilakukan, dan kesenjangan antara fenomena di lapangan. Di dalam bab ini juga dipaparkan rumusan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, yang mengungkap apa yang ingin diketahui lebih dalam, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA. Dalam bab ini disajikan berbagai teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian seperti makna kerja, motivasi, kepuasan, dan loyalitas pekerja. Beberapa hasil penelitian baik nasional maupun internasional

juga penulis ambil sebagai bahan kajian terdahulu. Jurnal yang penulis ambil adalah mengenai makna kerja, motivasi, loyalitas, dan kompensasi.

BAB III METODE PENELITIAN. Bab ini menjelaskan metode penelitian yang penulis gunakan. Untuk mendukung methodology, penulis mengambil jurnal mengenai metode kualitatif dan fenomenologi. Penulis memulai bab ini dengan pendekatan penelitian yang dilanjutkan dengan subjek penelitian, instrumen penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan ditutup dengan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM ‘AISYIYAH DAN PAUD ‘AISYIYAH BUSTANUL ATHFAL (PAUD ABA). Bab ini memaparkan gambaran umum organisasi ‘Aisyiyah termasuk amal usaha yang dimiliki sesuai dengan visi dan misi gerakannya. Selain itu, gambaran mengenai PAUD ABA yang merupakan salah satu amal usaha ‘Aisyiyah beserta beberapa pihak yang turut terlibat dalam pelaksanaan program-program di PAUD ABA.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Bab ini memaparkan data yang sudah terkumpul, baik melalui wawancara, dokumentasi, maupun observasi. Di samping itu, penulis menyampaikan hasil penelitian, analisis, dan pembahasannya.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN. Bab ini merupakan inti dari tesis. Kesimpulan dari hasil pembahasan yang merupakan jawaban dari permasalahan tertuang di sini. Saran yang dirasa perlu juga disampaikan pada bab ini.