

Motivasi Guru Honorer Taman Kanak-Kanak (Tk)

Aad Satria Permadi¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email : aad.satria@ums.ac.id

Abstrak

Gaji guru honorer Taman Kanak-kanak (TK) masih di bawah kelayakan sosial. Secara teoretik, keadaan tersebut akan menurunkan motivasi guru-guru honorer TK dalam menjalani profesinya. Namun ada sebagian guru-guru honorer TK yang justru termotivasi dengan profesinya tersebut. Mereka tetap mencintai pekerjaannya walaupun dengan gaji yang sedikit. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika motivasi guru honorer TK. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Partisipan penelitian adalah enam orang guru TK di Yogyakarta. Partisipan dipilih dengan metode purposive sampling. Data diambil dengan wawancara mendalam dan dianalisa dengan teknik Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi guru honorer TK muncul ketika individu memaknai profesinya dengan nilai-nilai kebajikan (anchor of virtues) dan mendapatkan dukungan sosial (social support). Fungsi social support sebagai konfirmator anchor of virtues adalah termuan baru yang juga didiskusikan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *anchor of virtues; motivasi; dukungan sosial; fenomenologi; guru; taman kanak-kanak*

Abstract

The salaries of kindergarten non-permanent teachers are still below social feasibility. Theoretically, this condition will reduce the motivation of the kindergarten non-permanent teachers in carrying out their profession. In various regions, many TK non-permanent teachers complain about their low salaries. However, some kindergarten non-permanent teachers are motivated by this profession. They still love their work even though the salary is low. This study aims to understand the dynamics of motivation for TK non-permanent teachers. The method used in this research is qualitative with a phenomenological approach. The study participants were six TK non-permanent teachers in Yogyakarta. Participants were selected by the purposive sampling method. Data were taken by in-depth interviews and analyzed using the Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) technique. This study indicates that the motivation of non-permanent SLB teachers arises when individuals interpret their profession with the anchor of virtues and get social support. The function of social support as a confirmator of the anchor of virtues is a new finding discussed in this study.

Keywords: *anchor of virtues; motivation; social support; phenomenology; teacher; kindergarten*

PENDAHULUAN

Gaji guru honorer Tamak Kanak-kanak (TK) di Indonesia masih banyak yang memprihatinkan (Bahtiar 2020). Sebagai contoh, ada guru honorer TK yang dibayar Rp. 100.000 (seratus ribu) per-bulan (Khalid 2021). Temuan lapangan kami di salah satu TK Swasta di Yogyakarta, guru-guru honorer pun masih digaji Rp.400.000 (empat ratus ribu) per-bulan. Namun, rata-rata mereka sudah mengabdikan sebagai guru lebih dari lima tahun. Bahkan ada yang menghabiskan usia produktifnya sebagai guru TK di sekolah tersebut. Ada juga diantara mereka yang dulunya adalah pegawai swasta dengan gaji belasan juta rupiah per-bulannya.

Dalam sudut pandang teori *social exchange*, guru TK yang bertahan dengan gaji yang sedikit, dapat dicurigai sebagai bentuk *comparative level alternative* yang rendah (Permadi 2018). Maksudnya, mereka bertahan sebagai guru TK karena tidak ada tawaran pekerjaan lain selain guru honorer TK. Namun berdasarkan *preliminary* studi, para guru honorer tidak menunjukkan niatan untuk berganti profesi. Padahal mereka masih usia produktif, memiliki gelar kesarjanaan strata satu (S1), dan tidak pernah punya *track record* mendaftar

pekerjaan lain setelah berprofesi sebagai guru honorer TK. Artinya, bertahanannya para guru honorer ini karena *reason* tertentu yang membuat mereka bertahan.

Makna (*meaning*) sebuah aktivitas adalah alasan (*reason*) yang memotivasi individu untuk tetap bertahan dalam aktivitas tersebut (Ryan & Deci 2017). Individu merasionalisasi sebuah keadaan sulit, agar muncul sebuah makna baru yang positif terhadap keadaan sulit tersebut. Dengan makna baru yang positif itu, cara pandang individu terhadap keadaan dirinya pun berubah. Individu yang tadinya merasa berada dalam kesulitan, berubah menjadi merasa dalam keberuntungan (Yang et al. 2021).

Individu akan termotivasi setelah menemukan makna baru yang positif dari situasi yang sulit. Hal ini terjadi karena makna positif terhadap sebuah kejadian buruk, dapat mengurangi depresi dan kecemasan pada diri individu (Korkmaz 2021). Sehingga individu menjadi lebih mudah bangkit (Russo-Netzer & Ameli 2021) dan bertahan dalam situasi sulit tersebut (Lin 2020). Individu tetap berada dalam kondisi sejahtera (*well-being*) dalam situasi sulit tersebut.

Dalam konteks dunia kerja, ada empat makna yang memunculkan motivasi pada diri individu: kesuksesan dan penghargaan (*success and recognition*), kegunaan hasil karya (*usefulness of works*), rasa hormat terhadap pekerjaan (*respect dimension of work*), upah kerja (*remuneration*), dan nilai pekerjaan (*values from and through work*) (Pignault & Houssemand 2021). Dalam perspektif teori motivasi *in search of anchor* (Riyono et al. 2012), keempat makna tersebut masih bersifat mengandalkan *materials* (makna *remuneration*), mementingkan *self* (makna *success and recognition*, *values from and through work*), dan mengandalkan penghargaan dari orang lain/ *others* (makna *respect dimension of work*). Padahal manusia mampu memunculkan makna spiritual, sekalipun dalam situasi yang sulit (Arslan & Yildirim 2021).

Dalam situasi sulit, individu mengalami ketidakstabilan psikologis. Individu berusaha mengembalikan keseimbangan psikologisnya jika dapat memunculkan makna spiritual yang berasal dari nilai-nilai kebajikan (Riyono et al. 2012). Makna spiritual berperan penting dalam kasus guru-guru Taman Kanak-kanak (TK) yang tetap bertahan dalam profesinya, walaupun gaji mereka sedikit (Rp. 400.000 per-bulan). Guru-guru TK ini memaknai pekerjaannya sebagai sebuah keberkahan dan ibadah kepada Tuhan (Permadi & Faturochman 2013). Makna-makna spiritual tersebut mereka jabarkan dalam konteks organisasinya sebagai *belongingness* (Permadi & Faturochman 2015a) dan *organizational citizenship behavior* (Permadi & Faturochman 2015b).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin memahami bagaimana dinamika motivasi guru honorer TK di Yogyakarta.

METODE

Kami menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Pendekatan kualitatif dipilih karena sifatnya yang mampu menjawab pertanyaan “bagaimana” fenomena muncul dalam konteks tertentu (Percy et al. 2015). Jika fenomena tersebut adalah perilaku, maka metode kualitatif berguna untuk memahami bagaimana individu memaknai dan merasionalisasi pengalaman-pengalamannya (Cruz & Tania 2017). Kaitannya dengan penelitian ini, metode kualitatif adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengungkap bagaimana makna motivasi guru honorer dalam mendidik siswa berkebutuhan khusus muncul.

Penelitian ini menggunakan dua prinsip utama penelitian kualitatif. Prinsip pertama adalah situasi alamiah (*natural setting*) (Babbie 2014), dimana peneliti dan partisipan tidak terikat dalam prosedur laboratorium. Prinsip kedua adalah mengungkapkan makna-makna holistik sebuah fenomena (Lune & Berg 2017). partisipan memiliki kebebasan untuk mengungkapkan tema-tema unik yang terkait dengan keyakinan (*beliefs*), norma (*norms*), dan budaya (*culture*).

Kami memilih pendekatan fenomenologi karena fenomenologi adalah pendekatan yang mengungkap makna pengalaman hidup manusia (Finlay 2014). Hal ini sesuai dengan pertanyaan penelitian yang hendak mengungkapkan makna pengalaman guru honorer dalam mendidik siswa berkebutuhan khusus. Pengalaman yang dimaksud adalah pengalaman yang dialami sendiri oleh individu, bukan pengalaman orang lain yang ia ketahui. Istilah ilmiahnya adalah *first hand experience* (Lune & Berg 2017) atau *subjective reality* (Gill 2014). Realitas subjektif yang dimaksud adalah sikap (*attitudes*), *beliefs*, pendapat (*opinions*), perasaan (*feeling*), dan semua dimensi internal individu (Lune & Berg 2017).

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). IPA adalah metode untuk memahami bagaimana individu, dalam konteks tertentu, memaknai sebuah fenomena

(Alase 2017). Analisa data dilakukan dengan dua tahap interpretasi yang disebut dengan *double-hermeneutics*. Tahap pertama individu menemukan makna dengan merasionalisasi pengalamannya sendiri. Tahap kedua, peneliti merasionalisasi makna yang dimunculkan oleh partisipan, untk memunculkan makna fenomenologis (Larkin et al. 2006).

Partisipan penelitian berjumlah enam orang. Partisipan dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria partisipan adalah guru honorer TK di Yogyakarta, dengan lama berkerja kurang dari 10 tahun. Kriteria lama bekerja maksimal dari 10 tahun digunakan untuk mendapatkan partisipan yang masih berada dalam usia produktif.

Data diambil dengan wawancara semi terstruktur. Pertanyaan-pertanyaan wawancara sifatnya terbuka, dan akan dikembangkan berdasarkan jawaban-jawaban dari partisipan. Panduan wawancara (*interviewe guide*) dibuat berdasarkan teori sumber-sumber motivasi (Riyono et al. 2012) yaitu *Urge, Freedom to choose, Challenge, Incentive* dan *meaning*. *Interview guide* ditulis dengan Bahasa formal, namun ditanyakan kepada partisipan dengan bahasa yang *luwes*, sesuai dengan adat kebiasaan yang berlaku di masyarakat. Sebelum proses pengambilan data, partisipan diminta mengisi informasi persetujuan (*informed consent*).

Verbatim wawancara dianalisis dengan Teknik IPA dalam tujuh (7) tahapan (Charlick et al. 2016):

1. Verbatim dibaca berulang-ulang
2. mengasosiasikan dan mencari konten
3. Fokus pada verbatim tertentu dan memunculkan tema tertentu. Pada tahapan ini, *coding* yang digunakan adalah *open coding*.
4. Menghubungkan tema-tema antar verbatim yang berhubungan. Pada tahap ini, *coding* yang digunakan adalah *axial coding*.
5. Melakukan proses *bracketing* pada verbatim-verbatim yang telah diproses dalam *axial coding*, dan tetap *open-minded* pada episode-episodes partisipan lain.
6. Mencari hubungan antar tema yang muncul dari proses *axial coding* antar partisipan. Proses ini disebut dengan *selective coding*.
7. Menganalisis secara mendalam tema yang muncul dari proses *selective coding* dengan menggunakan metafora-metafora dan teori-teori psikologi.

Jika menggunakan pemahaman IPA sebagai proses *double-hermeneutics* (Larkin et al. 2006), maka tahapan 1-6 adalah tahapan dimana partisipan merasionalisasikan pengalaman dan memunculkan maknanya sendiri (*first hermeneutic*). Sedangkan tahapan ke-7 adalah tahapan dimana peneliti merasionalisasikan makna-makna yang dimunculkan partisipan, sehingga muncul makna-makna fenomenologis (*second hermeneutic*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap *first hermeneutic*, muncul 6 tema yang menunjukkan motivasi partisipan menjadi guru TK.

Tema 1: *Ikhlas*

Partisipan mengalami fenomena *ikhlas*. Partisipan tidak mempermsalahkan besaran gaji yang diterimanya setiap bulan. Partisipan hanya mengaharapkan balasan dari Allah *subhanahu wa ta’ala*. Salah satu ekspresi paling kuat disampaikan oleh partisipan DKR:

“intinya keikhlasan. Kalau semuanya dikembalikan kepada materi (gaji), memang tidak banyak. Tapi itu merupakan amalan saya. Semoga Allah mencatat itu sebagai amalan saya”

Partisipan lainnya juga mengekspresikan fenomena *ikhlas*, walaupun tidak secara eksplisit menyatakannya dalam verbatim. Berikut ekspresi keikhlasan dari partisipan:

Tabel 1. Sebaran Tema “Ikhlas”

Ekspresi	Maksud Ungkapan	ΣPart.
Ikhlas	Mengharap balasan kebaikan dari Allah	3
Rejeki tak terduga	Mendapat rejeki tak terduga dari Allah	1
Keberkahan	Mendapat berkah dari Allah karena menjadi guru TK	1
Pahala	Mengharap pahala dari Allah	1

Tema 2: Keadilan Tuhan

Partisipan menganggap bahwa menjadi guru TK adalah bentuk keadilan Allah kepada anak-anak didik, sekaligus keadilan Allah kepada dirinya. Ekspresi keadilan paling jelas diungkapkan oleh partisipan HT:

“Saya percaya keadilan Tuhan. Saya di sini untuk mengisi kekurangan anak-anak, dan anak-anak hadir untuk memberi kelebihan kepada saya”.

Ekspresi keadilan juga diungkapkan oleh partisipan lain dengan cara yang berbeda. Ada yang mengungkapkannya sebagai bentuk pahala, dan ada juga yang mengungkapkannya sebagai takdri baik untuk anak cucunya nanti, lantaran dirinya menjadi guru TK.

Tabel 2. Sebaran Tema “Keadilan Tuhan”

Ekspresi	Maksud Ungkapan	ΣPart.
Keadilan Tuhan	Saling memberi manfaat antara partisipan dengan anak didiknya	3
Pahala	Gaji sedikit, tapi pahalanya besar	2
Rejeki tak Terduga	Allah akan memberikan rejeki kepada partisipan pada saat yang dibutuhkan, lantaran profesinya sebagai guru TK.	1

Tema 3: Pengabdian

Partisipan merasa bahwa gaji sebagai guru honorer TK sangat sedikit. Namun, kondisi tersebut memunculkan makna bahwa profesi sebagai guru honorer TK adalah pengabdian. Partisipan merasa terhormat dengan makna yang dimunculkannya itu. Ekspresi ini muncul sangat jelas pada partisipan RYD.

“Saya senang karena dapat mengabdikan sebagai guru TK di sini”

Tema Pengabdian juga muncul pada partisipan lainnya. Mereka menyatakan pengabdian secara implisit, dengan memasukkan konteks gaji yang kecil.

Tabel 3. Sebaran Tema “Pengabdian”

Ekspresi	Maksud Ungkapan	ΣPart.
Pengabdian	Tetap bekerja sebagai guru honorer TK walaupun gaji sedikit, adalah bentuk pengabdian kepada Allah	4
Kehormatan	Menjadi guru adalah kehormatan dari Allah	2

Tema 4: Keberkahan

Partisipan mengalami fenomena keberkahan. Maksudnya adalah, partisipan merasa bahwa selama menjadi guru TK, ia merasa sangat bahagia. Kebahagiaan tersebut dimaknai sebagai berkah dari Allah, karena menjadi guru honorer TK. Ekspresi tema keberkahan ini tampak dalam pernyataan partisipan PD.

“Iya, keberkahan. Rejeki tidak hanya berupa uang. Kebahagiaan hati itu juga rejeki”.

Ungkapan keberkahan juga tampak pada partisipan lainnya. Mereka mengungkapkan keberkahan dengan mengevaluasi perjalanan hidupnya. Mereka merasa urusan-urusannya menjadi lebih mudah lantaran keberkahan menjadi guru honorer TK.

Tabel 4. Sebaran Tema “Keberkahan”			
Ekspresi	Maksud Ungkapan		ΣPart.
Keberkahan	Mendapatkan		
	kebahagiaan	selama	4
	menjadi guru honorer TK		
Urusan menjadi mudah	Menganggap	bahwa	
	urusan-urusannya		
	menjadi mudah	karena	2
	berkah	menjadi guru honorer TK	

Tema 5: Hubungan dengan Teman Kerja

Partisipan mengungkapkan hubungannya dengan teman kerja di TK. Hubungan ini ada yang bersifat positif, ada yang bersifat negatif. Hubungan yang bersifat positif adalah hubungan dimana partisipan merasa senang bekerjasama dengan teman-teman guru di TK. Sedangkan hubungan yang negative adalah hubungan dimana partisipan merasa tidak senang dengan interaksi sosial di TK. Hubungan dengan teman kerja yang positif dirasakan oleh lima partisipan. Sedangkan hubungan yang negatif hanya dirasakan oleh partisipan TFS. Ekspresi hubungan dengan teman kerja yang positif tampak pada partisipan DKR. Ia mengatakan bahwa hubungan yang positif itu meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

“yang meningkatkan (semangat) ya itu tadi, perhatian dari teman-teman kerja, hubungannya kekeluargaan”.

Partisipan lainnya yang merasa memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerjanya, mengungkapkaya dengan ekspresi yang berbeda. Berikut sebaran ekspresi hubungan yang positif dengan rekan kerja partisipan.

Tabel 5. Sebaran Tema “Hubungan Teman Kerja”		
Ekspresi	Maksud Ungkapan	ΣPart.
Hubungan yang Menyenangkan	Merasakan hubungan yang menyenangkan dengan teman-teman guru di TK	2
	Hubungan yang menyenangkan dengan teman kerja, membuat partisipan semangat menjadi guru honorer TK	2
Hubungan yang supportif	Guru TK saling bantu mengatasi kesulitan mereka	1

Partisipan TFS mengalami hubungan rekan kerja yang negatif. Ia merasa dieksploitasi oleh rekan kerja yang senior, terutama yang berstatus PNS. Jika di sekolah ada acara-acara khusus, misalnya perayaan hari besar agama, TFS merasa rekan kerja yang senior itu tidak mau membantu untuk menyukkseskan acara. Sehingga guru-guru honorer-lah yang harus mengurus acara-acara tersebut.

“Guru-guru senior, apalagi yang PNS, tidak mau membina murid jika ada acara seperti pesantren kilat”.

Tema 6: Dukungan Keluarga

Semua partisipan merasa bahwa pilihan mereka menjadi guru honorer TK mendapat dukungan dari keluarga. Salah satu ekspresi tema ini ditunjukkan oleh partisipan PD yang mendapat dukungan dari keluarga besarnya.

“keluarga itu nomor satu (yang mendukung saya menjadi guru TK)”.

Patisipan lain juga mengekspresikan hal serupa. Semuanya mengatakan bahwa profesi sebagai guru TK yang mereka tekuni didukung oleh keluarga mereka masing-masing. Perbedaannya hanya pada verbatim partisipan EW yang secara eksplisit menyebut “suami” sebagai pendukung utamanya.

Tabel 6. Sebaran Tema “ Dukungan Keluarga”

Ekspresi	Maksud Ungkapan	ΣPart.
Keluarga	Keluarga mendukung profesinya sebagai guru TK	5
Suami	Suami partisipan mendukung profesinya sebagai guru TK	1

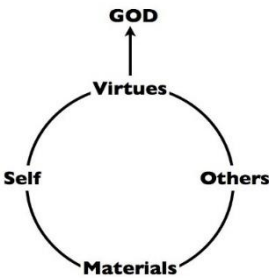
Pada tahap *second hermeneutic*, tema-tema yang muncul sampai tahap keenam, kemudian dikelompokkan menjadi makna utama. Ada dua makna utama yang muncul pada tahap ketujuh ini. Makna utama yang pertama adalah *Virtues* (nilai-nilai kebajikan) dan *Social Support*.

1. Virtues

Motivasi adalah proses psikologis dimana individu menemukan alasan untuk tetap bertahan dalam kondisi tertentu (Judd 1996). Inilah alasan mengapa fenomena guru honorer TK yang tetap bertahan dengan profesinya kami anggap sebagai fenomena motivasi. Mereka sebenarnya mampu untuk memilih profesi lainnya, namun mereka memilih tetap bertahan sebagai guru honorer TK dengan rasionalisasi (alasan-alasan) yang mereka buat sendiri. Dalam kajian motivasi, alasan-alasan individu yang membuat mereka tetap bertahan dalam sebuah keadaan tertentu, disebut dengan “jangkar jiwa” (*anchor*). *Anchor* yang dimaksud bukanlah *anchor* dalam arti *cognitive bias* (Buijsrogge et al. 2021; Lieder et al. 2018a) yang mendorong individu untuk melakukan rasionalisasi (Lieder et al. 2018b). Namun *anchor* dalam penelitian ini adalah *guidelines for life* (pegangan hidup) yang memberikan makna terhadap perilaku individu.

Ada empat *anchor* yang menjadi pegangan hidup manusia: *material*, *self*, *others*, dan *virtues* (Riyono et al. 2012). Dari keempat *anchor* tersebut, *virtues* adalah *anchor* yang paling efektif mengembalikan motivasi, dan mempertahankan motivasi dalam jangka waktu yang lama. Permasalah psikologis terjadi ketika individu melanggar prinsip-prinsip *anchor of virtues* dan mengandalkan *anchor* yang lain (Riyono 2012). Sebagai contoh, individu akan mengalami ketidakstabilan psikologis ketika melakukan korupsi karena merasa gajinya terlalu kecil. Ketidakstabilan psikologis terjadi karena individu mengandalkan *anchor of materials* sembari melanggar prinsip-prinsip kebaikan (*anchor of virtues*).

Oleh karenanya, struktur *anchor* bersifat hierarkis. Di lapisan (*layer*) terbawah adalah *materials*, di lapisan tengah adalah *self* dan *others*, dan di lapisan teratas adalah *virtues*. Kondisi psikologis yang stabil adalah ketika individu berpegang pada *anchor of virtues*, sehingga ketiga *anchor* lainnya dikendalikan berdasarkan prinsip-prinsip kebajikan. Berikut adalah gambar *layers of anchor*:

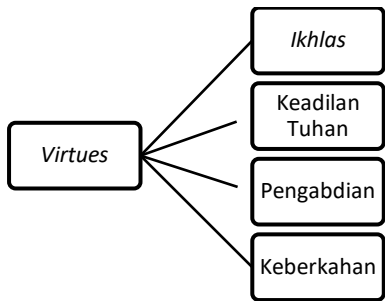


Gambar 1. Layers of anchor (Riyono, 2012, hal. 198)

Virtues adalah prinsip-prinsip kebajikan yang didasari keyakinan terhadap Tuhan (*God*) (Riyono et al. 2012). Individu yang mengalami de-motivasi akan kembali termotivasi ketika memaknai aktivitasnya dengan prinsip-prinsip kebajikan tersebut. Individu akan merasa aktivitasnya tidak sia-sia, mendapatkan balasan yang lebih besar dari Tuhan, atau merasa terhormat (Permadi & Faturochman 2013).

Virtues merangkum tema-tema *Ikhlas*, Keadilan Tuhan, Pengabdian, dan Keberkahan, karena terlihat jelas bahwa keempat tema-tema tersebut selalu dihubung-hubungkan oleh partisipan dengan *God (Allah)*.

Jika digambarkan dalam struktur makna, maka gambar struktur tema utama *virtues* adalah sebagai berikut:



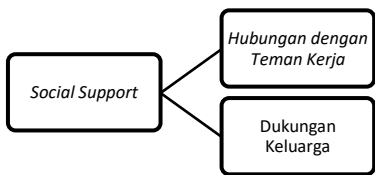
Gambar 2. Struktur Tema Utama *Virtues*

2. Social Support

Tema “Hubungan dengan Teman Kerja” dan “Dukungan Keluarga” dapat dimaknai sebagai fenomena *social support*. Alasannya adalah partisipan mendapatkan respon *social support* berupa cinta, dukungan, penghargaan, penghormatan (Reis 1996) sebagai guru honorer TK. Lima partisipan mengalami fenomena *social support* yang positif dan berdampak pada meningkatnya motivasi mereka sebagai guru honorer TK.

Meningkatnya motivasi partisipan terjadi setelah mendapatkan *social support* dari keluarga (suami, dan ayah-ibu). Hal ini dapat terjadi karena keluarga adalah kelompok sosial yang dapat menurunkan *distress* (Ginzburg et al. 2021) dan memberikan kebahagiaan kepada individu (Kazemi et al. 2021). Itulah sebabnya mengapa partisipan TFS merasa tidak bahagia di tempat kerjanya karena tidak mendapatkan *social support* dari guru-guru senior.

Jika digambarkan dalam struktur makna, maka gambar struktur tema utama *social support* adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Struktur Tema Utama *Social Support*

Ketika ditanyakan tentang masa depannya sebagai guru honorer TK, lima orang partisipan mengatakan bahwa mereka tidak ada niat untuk *resign*. Mereka tetap ingin menjadi guru TK, walaupun masih berstatus honorer. Sedangkan partisipan TFS berencana untuk *resign*. Saat ini ia sedang melamar pekerjaan di tempat lain.

“karena saya saat ini sudah mencari-cari pekerjaan lain”.

Perbedaan antara lima orang partisipan dengan partisipan TFS dalam konteks keputusan masa depan profesinya, ada pada faktor *social support*. Lima partisipan memiliki *anchor virtues* dan mengalami fenomena *social support*, namun hanya partisipan TFS yang merasa tidak mengalami fenomena *social support*.

Keputusan partisipan bertahan atau *resign* sebagai guru TK pada dasarnya adalah fenomena motivasi yang muncul setelah terjadinya de-motivasi. Jika digambarkan sebagai sebuah formulasi psikologis, maka keputusan partisipan bertahan atau *resign* sebagai guru TK adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Formula Psikologis Guru Honorer TK yang Termotivasi



Gambar 5. Formula Psikologis Guru Honorer TK yang Tidak Termotivasi

Social support berbeda dengan *anchor of others*. *Anchor of others* adalah tempat bergantung individu ketika mengalami de-motivasi (Riyono 2012). Dengan bergantung kepada orang lain (*others*), maka individu akan termotivasi kembali. Contoh, guru TK mengalami de-motivasi dalam bekerja, karena gajinya sedikit. Namun kemudian ia kembali termotivasi, karena suaminya memberinya tambahan uang bulanan dua kali lipat dari biasanya. Dengan bergantung kepada suaminya itu, maka guru SL tersebut kembali termotivasi bekerja sebagai guru TK.

Sedangkan *social support* adalah respon positif dari orang lain berupa cinta, dukunga, penghargaan, dan penghormatan (Reis 1996). *Social support* bukan tempat bergantung, namun sebagai penguat perilaku individu. *Anchor* adalah faktor internal, sedangkan *social support* adalah faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku individu. Artinya, *social support* berbeda dimensi dengan *anchor*, namun sangat berpengaruh bagi individu.

Dalam konteks masyarakat Indonesia, *social support* sangat berpengaruh terhadap perilaku individu. Dua dari enam dimensi budaya Indonesia yang paling kuat adalah *femininity* dan *collectivism* (Hofstede et al. 2010). *Femininity* adalah corak budaya masyarakat Indonesia yang peduli dengan orang lain. Sedangkan *collectivism* adalah kelekatan antar individu yang kuat dalam masyarakat.

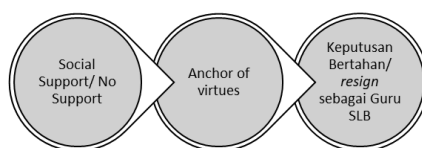
Masyarakat dengan ciri *femininity* sangat peduli dengan kejadian yang dialami oleh anggota kelompoknya. Kejadian-kejadian tertentu yang dialami anggota kelompok, akan mendapatkan *support* berupa materi, atau *social support*. Individu yang menerima *social support* dari kelompoknya akan merasa senang dan termotivasi. Di sisi lain, individu *collectivism* menganggap bahwa jika dirinya tidak menerima *social support*, artinya dirinya sedang mendapatkan hukuman sosial. Contohnya ada pada masyarakat Jawa yang terkenal sangat *collectivism*. Dalam masyarakat Jawa, salah satu hukuman sosial adalah tidak diacuhkan oleh orang lain. Individu akan merasa bersalah jika ia tidak disapa, tidak dijenguk ketika sakit, atau tidak dibantu ketika ada hajatan besar keluarganya. Akibatnya, individu akan merasa tidak nyaman berada dalam kelompok masyarakat tersebut. Ketidaknyamanan ini memaksanya untuk minta maaf dan merubah perilaku, atau pergi meninggalkan masyarakat tersebut. Dengan kata lain, individu yang ada dalam budaya *femininity* dan *collectivism*, menganggap respon orang lain terhadap perilakunya sebagai referensi benar-salah. Jika respon orang lain positif (*social support*), maka ia akan menganggap bahwa perilakunya sudah benar. Namun jika ia menerima respon negatif (*no social support*), maka ia merasa harus mengubah perilakunya.

Partisipan yang akan tetap bertahan menjalani profesinya sebagai guru honorer TK merasa bahwa mereka berpegang pada *anchor* yang benar dan perlu meneruskan profesinya. Hal tersebut terkonfirmasi dari *social support* keluarga dan teman kerja. Sedangkan partisipan TFS berencana untuk menyudahi profesinya, walaupun berpegang pada *anchor of virtues*. Hal ini terjadi karena TFS merasa bahwa apa yang ia yakini selama ini salah karena secara sosial keyakinannya itu tidak terkonfirmasi (tidak mendapatkan *social support*).

Mungkin ada yang menggugat, mengapa *anchor of virtues* saja tidak cukup untuk mempertahankan perilaku individu. Pemahaman tentang nilai-nilai kebajikan, apalagi yang berbasis agama, sangat subjektif dan dipengaruhi kedalaman pemahaman individu yang berbeda-beda (Riyono 2012). Jika pemahaman individu tentang nilai-nilai *anchor of virtues* lengkap dan mendalam, maka *anchor of virtues* cukup menjadi referensi satu-satunya bagi individu untuk mempertahankan perilakunya. Namun jika pemahaman individu tidak lengkap dan dangkal, maka sangat dimungkinkan *anchor of virtues* memerlukan konfirmasi faktor-faktor eksternal.

Inilah yang terjadi pada partisipan. Mereka mengandalkan *anchor of virtues* yang berbasis agama, namun selama hidup mereka tidak pernah mengenyam pendidikan agama yang mendalam (contohnya di pesantren). Sehingga faktor *social support* menjadi referensi yang menentukan benar dan salahnya ketergantungan mereka terhadap *anchor of virtues*. Dengan kata lain, *social support/ no social support* mempengaruhi *anchor of virtues*. Lalu *anchor of virtues* mempengaruhi keputusan partisipan, bertahan sebagai guru TK atau *resign*.

Jika digambarkan, maka struktur psikologis hubungan *social support*, *anchor of virtues*, dan keputusan menjadi guru TK adalah sebagai berikut:



Gambar 6. Hubungan *social support*, *anchor of virtues*, dan keputusan menjadi guru TK

Temuan ini menambahkan informasi pada teori *in search of anchor* (Riyono 2012; Riyono et al. 2012), yang hanya mengatakan bahwa kemampuan menghayati *anchor of virtues* sangat terantung kemampuan intelektual dan pengaruh lingkungan sosialnya. Pada penelitian ini, telah ditemukan bahwa pengaruh sosial yang dimaksud adalah *social support*.

Keterbatasan dalam penelitian ini ada dua: Pertama, jenis kelamin partisipan semuanya perempuan. Hal ini memunculkan asumsi bahwa dinamika psikologis yang didapatkan dalam penelitian ini, adalah dinamika psikologis guru honorer TK perempuan. Dinamika psikologis guru honorer TK laki-laki ada kemungkinan berbeda. Kedua, partisipan adalah guru-guru dengan latar belakang pendidikan umum. Dengan Riwayat pendidikan umum tersebut, diasumsikan dinamika psikologisnya akan berbeda jika partisipan memiliki riwayat pendidikan agama (sekolah agama atau pesantren). Jadi, perlu ada penelitian lanjutan dengan partisipan berjenis kelamin laki-laki, dan latar belakang pendidikan yang bervariasi (pendidikan umum dan pendidikan agama).

SIMPULAN

Motivasi partisipan menjadi guru honorer TK muncul ketika individu memaknai profesinya dengan nilai-nilai kebajikan (*anchor of virtues*) dan mendapatkan dukungan sosial (*social support*) dari keluarga. *Social support* berfungsi sebagai konfirmator *anchor of virtues*. Jika partisipan mendapatkan *social support*, maka ia merasa harus tetap bertahan sebagai guru TK walaupun statusnya honorer. Namun jika ia tidak mendapatkan *social support*, maka ia merasa ia mengandalkan *anchor of virtues* yang salah dan perlu menyudahi profesinya sebagai guru TK.

DAFTAR PUSTAKA

- Alase, A. 2017. The Interpretative Phenomenological Analysis (IPA): A Guide to a Good Qualitative Research Approach 5(2): 9–19. doi:10.7575/aiac.ijels.v.5n.2p.9
- Arslan, G. & Yildirim, M. 2021. Meaning-Based Coping and Spirituality During the COVID-19 Pandemic: Mediating Effects on Subjective Well-Being. *Frontiers in Psychology* 12(May). doi:10.3389/fpsyg.2021.646572
- Babbie, E. 2014. The basic of social research, hlm. 6th Edisi . Belmont: Wadsworth Cengage Learning.

- Bahtiar, F. 2020. Masih memprihatinkan, FSGI: Ini besaran gaji layak untuk guru honorer. *sindonews.com*.
- Buijsrogge, A., Duyck, W. & Derous, E. 2021. Initial impression during formation job interview.pdf. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 30(2): 305–318.
- Charlick, S., Pincombe, J., Mckellar, L. & Fielder, A. 2016. Making sense of participant experiences: Interpretative phenomenological analysis in midwifery research. *International Journal of Doctoral Studies* 11: 205–216.
- Cruz, R. F. & Tantia, J. F. 2017. Reading and Understanding Qualitative Research. *American Journal of Dance Therapy* 39(1): 79–92. doi:10.1007/s10465-016-9219-z
- Finlay, L. 2014. Engaging Phenomenological Analysis. *Qualitative Research in Psychology* 11(2): 121–141. doi:10.1080/14780887.2013.807899
- Gill, M. J. 2014. The possibilities of phenomenology for organizational research. *Organizational Research Methods* 17(2): 118–137.
- Ginzburg, L. S., Lemon, S. C., Romo, E. & Rosal, M. 2021. Social support and strain and emotional distress among Latinos in the northeastern United States. *BMC Psychology* 9(1): 1–9. doi:10.1186/s40359-021-00544-3
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, M. 2010. Cultures and organizations: Software of the mind. New York: McGraw-Hill.
- Judd, C. M. 1996. Motivation. Dlm. Manstead (pnyt.), Hewstone (pnyt.), Fiske (pnyt.), Hogg, Michael A, Reis (pnyt.), & Semin (pnyt.). *The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology*, hlm. 397–403. Cambridge: Blackwell Publisher.
- Kazemi, M., Honarvar, B., Heydari, S. T., Joulaei, H., Haghighi, M. R. & Lankarani, K. B. 2021. Happiness in marginalized populations: a community-based study in South Central Iran. *BMC Psychology* 9(1): 1–8. doi:10.1186/s40359-021-00545-2
- Khalid, I. 2021. Ada guru honorer TK dibayar Rp 100.000 per bulan, Menteri Nadiem: Menyakitkan hati saya. *kompas.com*.
- Korkmaz, H. 2021. The role of uncertainty tolerance and meaning in life on depression and anxiety throughout Covid-19 pandemic. *Personality and Individual Differences* 179(April): 1–7. doi:10.1016/j.paid.2021.110952
- Larkin, M., Watts, S. & Clifton, E. 2006. Giving voice and making sense in interpretative phenomenological analysis. *Qualitative Research in Psychology* 3(2): 102–121.
- Lieder, F., Griffiths, T. L., Quentin, Q. J. & Goodman, N. D. 2018a. The anchoring bias reflects rational use of cognitive resources. *Psychonomic Bulletin and Review* 25(1): 322–349. doi:10.3758/s13423-017-1286-8
- Lieder, F., Griffiths, T. L., Quentin, Q. J. & Goodman, N. D. 2018b. Empirical evidence for resource-rational anchoring and adjustment. *Psychonomic Bulletin and Review* 25(2): 775–784. doi:10.3758/s13423-017-1288-6
- Lin, L. 2020. Longitudinal associations of meaning in life and psychosocial adjustment to the COVID-19 outbreak in China. *British Journal of Health Psychology* 26(2): 525–534. doi:10.1111/bjhp.12492
- Lune, H. & Berg, B. L. 2017. Qualitative method for social science, hlm. 9th Edisi. Essex: Pearson Education.
- Percy, W. H., Kostere, K. & Kostere, S. 2015. Generic Qualitative Research in Psychology 20(2): 76–85.
- Permadi, A. S. 2018. Memahami Teori Pertukaran Sosial. Dlm. Faturochman (pnyt.) & Nurjaman (pnyt.). *Psikologi Relasi Sosial*, hlm. 15–32. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Permadi, A. S. & Faturochman. 2013. *Dinamika Psikologis Resistance To Change terhadap Banking Payroll (tesis)*. Universitas Gadjah Mada.
- Permadi, A. S. & Faturochman. 2015a. Anchor Establishment Factors : Phenomenological Study of the Rejection Towards Banking Payroll. *Anima* 30(4): 191–200.
- Permadi, A. S. & Faturochman. 2015b. When Do People Resist To Change?: Study on Anchor With Respect To Resistance To Change and Voice Toward Banking Payroll. *Journal of Education and Social Science* 2: 65–71.
- Pignault, A. & Houssemand, C. 2021. What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. *Psicologia: Reflexao e Critica* 34(2): 1–6. doi:10.1186/s41155-020-00167-4
- Reis, H. T. 1996. Social Support. Dlm. Manstead (pnyt.), Hewstone (pnyt.), Fiske (pnyt.), Hogg (pnyt.), Reis (pnyt.), & Semin (pnyt.). *The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology*, hlm. 608–609. Cambridge: Blackwell Publisher. Retrieved from <http://ci.nii.ac.jp/naid/110000268593/>
- Riyono, B. 2012. Motivasi dengan perspektif psikologi Islam. Yogyakarta: Quality Publishing.
- Riyono, B., Himam, F. & Subandi. 2012. In search for anchors the fundamental motivational force in compensating for human vulnerability. *Gadjah Mada International Journal of Business* 14(3): 229–252.
- Russo-Netzer, P. & Ameli, M. 2021. Optimal Sense-Making and Resilience in Times of Pandemic: Integrating Rationality and Meaning in Psychotherapy. *Frontiers in Psychology* 12(May). doi:10.3389/fpsyg.2021.645926
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2017. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development and wellness. New York: Guilford Press.
- Yang, Z., Ji, L. J., Yang, Y., Wang, Y., Zhu, L. & Cai, H. 2021. Meaning making helps cope with COVID-19: A longitudinal study. *Personality and Individual Differences* 174(November 2020): 1–6. doi:10.1016/j.paid.2021.110670