13001 Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2026, Page 46509-46514

Analisis Kepuasan Kerja *Crew* terhadap Pelaksanaan Kegiatan *Eduprofesi* 2025 sebagai Wahana Pengenalan Profesi Anak Usia Dini Di Kabupaten Boyolali

Bintang Aida Rahmadianti[1], Bartolomeus Herwan Mintardjo[2]
[1] Universitas Terbuka
[2] Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta
e-mail: barto.mintar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja crew terhadap pelaksanaan kegiatan Eduprofesi 2025 sebagai wahana pengenalan profesi anak usia dini di Kabupaten Boyolali. Kegiatan Eduprofesi merupakan program kolaboratif antara IGTKI Kabupaten Boyolali dan Wahana Kreasi Nusantara dengan pengawasan Disdikbud dan melibatkan ribuan peserta serta koordinasi cukup besar antara panitia dan crew yang bertugas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif diskriptif dengan teknik wawancara semi terstruktur dan observasi partisipatif. Informan terdiri atas tiga orang crew yang terlibat langsung, yaitu koordinator lapangan, operator, dan tour guide. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja crew masuk di kategori tinggi, khususnya dilihat dari aspek kerja sama tim, rasa bermakna saat bekerja, juga dukungan rekan kerja selama berlangsungnya kegiatan. Namun ada beberapa kendala ditemukan terkait koordinasi dan komunikasi antar divisi serta hambatan teknik yang sesekali muncul di lapangan. Faktor-faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja crew diantaranya adalah kepemimpinan panitia, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, teamwork, serta fasilitas pendukung kegiatan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa teamwork dan motivasi intrinsik merupakan faktor dominan yang membentuk kepuasan kerja crew dalam pelaksanaan Eduprofesi 2025.

Kata kunci: profesi, crew, eduprofesi, kepuasan kerja, PAUD

ABSTRACT

This study aims to analyze the job satisfaction of the crew regarding the implementation of the Eduprofesi 2025 event, an initiative designed to introduce professions to early childhood children in Boyolali Regency. Eduprofesi is a collaborative program between IGTKI Boyolali Regency and Wahana Kreasi Nusantara, supervised by the Department of Education and Culture (Disdikbud); it involves thousands of participants and requires significant coordination between the organizing committee and the assigned crew. The study employs a descriptive qualitative approach utilizing semi-structured interviews and participant observation. The informants consisted of three directly involved crew members: a field coordinator, an operator, and a tour guide. The results indicate that the crew's job satisfaction level falls into the high category, particularly regarding teamwork, the sense of meaningful work, and peer support during the event. However, some challenges were identified concerning inter-divisional coordination and communication, as well as occasional technical issues in the field. The primary factors influencing crew job satisfaction included committee leadership, work motivation, interpersonal communication, teamwork, and event support facilities. The study concludes that teamwork and intrinsic motivation are the dominant factors shaping crew job satisfaction during the implementation of Eduprofesi 2025.

Keywords: profession, crew, Eduprofesi, job satisfaction, early childhood education (PAUD)

© The Author(s). 2026 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan fase penting dalam membentuk karakter, nilai moral, dan potensi anak sejak usia dini. Pada fase inilah yang sering disebut sebagai *golden age* (masa emas) karena pada masa ini perkembangan sosial, kognitif, dan emosional anak berkembang dengan sangat cepat. Oleh karena itu, pengalaman belajar pada tahap ini harus menyenangkan, bermanfaat, dan mampu memberikan pemahaman yang nyata tentang dunia di sekitar mereka. Salah satu carauntuk mencapai hal tersebut adalah melalui kegiatan *Eduprofesi*, yang merupakan cara interaktif dan menyenangkan untuk belajar berbagai profesi.

Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak Indonesia (IGTKI) Kabupaten Boyolali dan EO Wahana Kreasi Nusantara, penyelenggara acara, bekerja sama menyelenggarakan acara *Eduprofesi*. Acara ini diawasi dan di dukung oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Disdikbud) Kabupaten Boyolali. Disdikbud merupakan lembaga yang memberikan izin dan memastikan kegiatan ini sejalan dengan arahan pendidikan anak usia dini. Tujuan utama dilakukannya kegiatan ini adalah untuk memberikan anak anak kesempatan belajar tentang berbagai pekerjaan di masyarakat. Seperti menjadi tentara, polisi, dokter, pemadam kebakaran, atau guru. Melalui kegiatan ini, anak-anak diajak untuk mengenal tugas dan tanggung jawab dari berbagai profesi, serta berpartisipasi dalam kegiatan interaktif yang menumbuhkan rasa ingin tahu, empati, dan menghargai pekerjaan orang lain.

Pelaksaan kegiatan berskala besar seperti *Eduprofesi* membutuhkan manajemen yang baik, terutama dari para *crew* yang bertugas di lapangan, merekalah yang bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan *Eduprofesi,* seperti menjaga keselamatan anak-anak hingga menangani kendala teknik yang kerap muncul. Syarifah et al. (2025) menemukan bahwa hubungan rekan kerja dan kondisi pekerjaan memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara faktor kompensasi masih sering menjadi sumber ketidakpuasan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek sosial dan suasana kerja sangat menentukan kenyamanan tim dalam melaksanakan tugas.

Selain itu, kerja sama tim atau *teamwork* juga menjadi faktor utama dalam menciptakan kepuasan kerja. Sinarli et al. (2025) menyatakan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja individu. Dalam konteks kegiatan *Eduprofesi,* koordinasi yang baik antar *crew* sangat diperlukan untuk menjaga kelancaran acara yang melibatkan ratusan anak dalam setiap harinya.

Faktor motivasi juga berpengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja. Riswandi et al. (2025) menjelaskan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan inovatif. Hal ini relevan dengan kondisi *crew* di lapangan yang sering harus memecahkan maslaah

secara cepat ketika terjadi kendala teknis. Jika motivasi kerja tinggi, kemampuan *crew* dalam menemukan Solusi akan meningkat sehingga kegiatan tetap berjalan optimal.

Kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Riyasi et al. (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada posisi struktural, tetapi juga pada kemampuan interpersonal, empati, dan dukungan moral. Dalam kegiatan *Eduprofesi,* gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan komunikatif snagat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi *crew*.

Selain itu faktor lingkunga kerja dan fasilitas sangat berkaitan dengan kenyamanan selama bekerja. Novitasari et al. (2025) menyebutkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh suasana kerja yang kondusif, hubungan interpersonal, ketersediaan fasilitas, dan dukungan manjemen. Kondisi tersebut sangat relevan dengan pengalaman *crew* yang membutuhkan fasilitas memadai seperti alat komunikasi, perlengkapan teknis, serta dukungan panitia utama untuk menangani masalah di lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis kepuasan kerja *crew* terhadap pelaksanaan kegiatan *Eduprofesi* 2025 di Kabupaten Boyolali, serta menidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti kepemimpinan, motivasi, komunikasi interpersonal, dan fasilitas kerja.

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja *crew* terhadap pelaksanaan kegiatan *Eduprofesi* 2025 sebagai wahana pengenalan profesi anak usia dini di Kabupaten Boyolali.
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kepuasan kerja *crew* dalam kegiatan tersebut?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan tingkat kepuasan kerja *crew* terhadap pelaksanaan kegiatan *Eduprofesi* 2025 serta mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tersebut. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian tentang manajemen SDM di bidang pendidikan nonformal. Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi IGTKI dan EO Wahana Kreasi Nusantara dalam meningkatkan efektivitas manajemen kegiatan serta kesejahteraan kerja *crew* pada kegiatan *Eduprofesi* di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan pengalaman dan perspektif crew terkait implementasi kegiatan *Eduprofesi* 2025 di Kabupaten Boyolali. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi yang alamiah,, (sebagai lawanya Adalah ekspermen) di mana peneliti sebagai instrument kunci, Teknik

pengumpulannya dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitiannya lebih le makna daripada generalisasi.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Boyolali dari September hingga November 2025. Subjek penelitian Adalah tiga anggota *crew* yang secara langsung terlibat dalam kegiatan, yaotu coordinator lapangan, operator, dan *tour guide*. Informan dipilih dengan Teknik *purposive sampling* untuk mendapatkan infromasi seluas mungkin dari berbagai sumber dalam konteks yang unik. Fokusnya bukan pada perbedaan untuk genralisasi, tetapi pada pendalaman kekhususan fenomena. Pengambilan sampel ini juga bertujuan mengumpulkan data yang menjadi dasar penyusunan desain teoritis penelitian. Komunikasi, serta pandangan informan terhadap kepemimpinan dan fasilitas kerja. Sementara itu, observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati situasi kerja, interaksi antar anggota tim, dan dinamika kegiatan di lapangan.

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi dilakukan dengan menyeleksi data penting sesuai fokus penelitian, disajikan secara naratif, dan diakhiri dengan kesimpulan berdasaekan pola yang muncul. Triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil wawancara dari beberapa informan untuk memastikan konsistemsi temuan juga menjaga keabsahan data.

Metode ini diharapkan dapat memberikan Gambaran menyeluruh tentang kepuasan kerja *crew* dalam pelaksanaan kegiatan *Eduprofesi* 2025 dan faktor-faktorr yang mempengaruhinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja *crew* dalam pelaksanaan kegiatan *Eduprofesi* 2025 berada pada kategori tinggi. Tiga informan mengatakan merka senang dengan lingkungan kerja yang kolaboratif, dukungan dari rekan kerja, dan pengalaman bermakna yang mereka dapatkan saat membantu anak-anak di wahana edukasi. Koordinator lapangan mengatakan, *"Meskipun peserya tiap sesinya banyak, bekarja sama membuat pekerjaan kami, terutama saya, lebih mudah. Rasanya seperti saya didukung dan tidak bekerja sendiri."* Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja yang positif merupakan faktor utama dalam menciptakan kepuasan kerja, selaras dengan temuan Syarifah et al. (2025) bahwa hubungan antar rekan kerja merupakan penentu signifikan kepuasan kerja. Informan operator juga mengungkapkan kepuasan yang sama dan menekankan aspek pembagian tugas. Ia mengatakan *"Tugasnya jelas, saya tinggal jalankan sesuai arahan. Jadi tidak bingung di lapangan."* Jelasnya pembagian tugas ini mempekruat efisiensi kerja dan mendukung pembentukan suasana kerja yangharmonis. Hal tersebut relevan dengan pendapat Sinarli et al. (2025) bahwa *teamwork* yang kuat berdampak langsung pada kenyamanan dan performa kerja individu.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting pembentuk keputusan. *Tour guide* yang berinteraksi langsung dengan anak-anak mengatakan, *"Yang bikin saya semangat itu melihat anak-anak senang. Rasanya capek tapi puas karena kegiatan ini bermanfaat."* Motivasi intrinsik seperti kebanggaan dan rasa bermakna dalam bekerja memperkuat kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Riswandi et al. (2025) bahwa individu yang puas cenderung lebih termotivasi dan kreatif dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kepemimpinan panitia dinilai cukup efektif karena mampu memberikan arahan dan dukungan selama kegiatan berlangsung. Namun, beberapa infroman menyoroti adanya kendala komunikasi. Koordinator lapangan menjelaskan, *"Kadang ada perubahan mendadak dari panitia utama yang kami tahunya terlambat, jadi sempat terjadi miskomunikasi antar divisi."* Hal ini menunjukkan adanya celah koordinasi yang perlu diperbaiki. Meski demikian, gaya kepemimpinan yang komunikatif dan responsif tetap diakui mendukung kenyamanan kerja, sejalan dengan pandangan Riyadi et al. (2025) bahwa kepemimpinan efektif ditandai oleh empati, komunikasi,dan dukungan moral.

Fasilitas dan dukungan organisasi dinilai cukup memadai, meskipun terdapat beberapa hambatan teknis. Operator mengungkapkan, *"Kadang alat komunikasinta error, jadi kami harus improvisasi sendiri supaya alur kegiatan tetap jalan."* Kondisi ini menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh pada kenyamanan kerja, tetapi kekompakan tim mampu menekan dampak hambatan tersebut. Temuan ini sejalan dengan Sari et al. (2024) bahwa lingkungan kerja kondusif dan fasilitas memadai memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja *crew* dipengaruhi oleh empat faktor utama: kerja sama tim yang solid, motivasi intrinsik, kepemimpinan,dan fasilitas kerja. Dari keempat faktor tersebut, *teamwork* dan motivasi intrinsik merupakan faktor paling dominan yang menentukan kenyamanan dan efektivitas kerja selama kegiatan *Eduprofesi* 2025. Penelitian ini menguatkan teori sebelumnya yang menyatakan bahsa hubungan kerja positif, dukungan organisasi, dan perasaan bermakna di tempat kerja merupakan penyebab utama kepuasan kerja dan bukan hanya kompensasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja *crew* selama kegiatan *Eduprofesi* 2025 tergolong tinggi. Hal ini terutama disebabkan oleh kerja sama tim yang kuat, motivasi intrinsik, kepemimpinan yang efektif dari panitia, dan fasilitas kerja yang memadai. Hubungan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan hal utama yangmembuat *crew* merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Namun, penelitian ini juga menemukan adanya kendala berupa miskomunikasi antar divisi dan ebberaoa hambatan teknik yang belum tertangani dengan cepat. Secara keseluruhan, para *crew* menganggap pekerjaan yang merka lakukan penting dan berdampak positif bagi anak.

Atas temuan tersebut, maka disarankan agar kegiatan *Eduprofesi* kedepannya meningkatkan koordinasi antar divisi dengan menggunakan alat komunikasi yang lebih stabil atau cara yang lebih cepat dalam berbagi informasi. Panitia juga diimbau untuk lebih memperketat pelatihan dan pembekalan menjelang acara agar setiap *crew* memahami perannya, alur acara, dan kendala teknik yang mungkin timbul. Penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah informan atau membandingkan kepuasan kerja pada penyelenggaraan *Eduprofesi* di tahun-tahun berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Alaslan, A., et al. (2023). Metode penelitian kualitatif. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Lini Wijaya Sinarli, Fatthorahman, F., & Theresia Pradiani. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Tenaga Pendidik. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 6(3), 1821–1834. https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3.4154

Riswandi, R., Puji Yuniarti, Iwan Asmadi, Zahra, Z., & Andy, A. (2025). Studi Kualitatif tentang Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Dosen. SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 4(2), 508–514. https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v4i2.5264

Sari, R., Fauzan, A., Bedi, F., Raden, U., & Abstract, I. L. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(18), 866–876. https://doi.org/10.5281/zenodo.13983581

Slamet Riyadi, Andri Astuti, Nurul Hikmah, Nur'aini, Dina Mayadiana Suwarma, Rabiyatul Jasiyah, & Dyah Vierdiana. (2025). Analisis Efektivitas Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan. Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan, 4(1), 3660–3666. https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2172

Sugiyono. (2016). Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta

Suryawati, E., Mardiyono, A., Sutrisno, & Dewi, R. K. (2020). The effect of organizational culture, management policy, and management support on job satisfaction of teachers in private schools. Journal of Educational Science, 4(2), 246–253.

Syarifah, L. S., Murni Wijaya, W., Uyun, A. S., Sadiyah, L., & Kurniatun, T. C. (2025). Analisis Kepuasan Kerja dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Swasta. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 13(1), 11–25. https://doi.org/10.21831/jamp.v13i1.84653