

Kesejahteraan Guru: Apakah Tuntutan Emosional Kerja dan Kepercayaan pada Rekan Kerja itu Penting?

Teacher Well-Being: Does Emotional Job Demands and Trust in Colleagues Matter?

Yuliezar Perwira Dara*, Sayyidah Aisyah, Faizah, & Ulifa Rahma

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya, Kota Malang, 65145, Indonesia

ABSTRAK

Berprofesi sebagai guru merupakan profesi yang kompleks, karena guru dihadapkan pada tugas mendidik maupun administratif yang memakan banyak waktu untuk menyelesaikan keduanya. Data menunjukkan bahwa terdapat penurunan jumlah masyarakat yang berprofesi sebagai guru dari tahun 2014 hingga 2019 karena banyaknya tuntutan dari sekolah namun tidak sebanding dengan *well-being* yang dirasakan. Kesejahteraan guru atau *teacher well-being* merupakan salah satu permasalahan yang terjadi di Indonesia dalam bidang pendidikan. Bahkan disebutkan pada penelitian 2017 di Indonesia, bahwa guru merupakan profesi yang rentan dengan stres tinggi. *Trust in colleagues* atau mempercayai pihak lain dengan menganggap kolega sebagai seorang yang baik hati, dapat diandalkan, jujur dan *open-minded* dipercaya memiliki peran positif untuk membuat guru termotivasi dan mendorong guru untuk saling berbagi perasaan dengan tulus kepada koleganya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran *emotional job demands* (EJD) dan *trust in colleagues* (TIC) terhadap *teacher well-being* (TWB), secara simultan dan secara parsial. Populasi dan sampel penelitian ini adalah guru pendidikan formal (SD, SMP, SMA sederajat) dengan sampel sebanyak 565 responden. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling accidental sampling*. Penelitian ini diukur menggunakan instrumen *Emotional Job Demands of Teaching Scale* yang terdiri dari empat butir, *Omnibus Trust Scale* sebanyak delapan butir, dan *Teacher Well-Being Scale* sebanyak 16 butir yang mana ketiganya telah ditransadaptasi dan telah disesuaikan dengan konteks penelitian pada guru di Indonesia. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik *multiple-regression*. Berdasarkan hasil uji *multiple regression*, secara simultan dan parsial, *emotional job demands* dan *trust in colleagues* merupakan prediktor yang signifikan terhadap *teacher well-being*.

Kata kunci: Tuntutan emosional kerja, kepercayaan pada rekan kerja, kesejahteraan guru

ABSTRACT

Teachers are a complex profession, as teachers are faced with educational and administrative assignments that take a lot of time to accomplish both. Data revealed that there was a decrease in the number of teachers from 2014 to 2019 because of the high demand from schools but not proportional to the perceived well-being. Teacher well-being is one of the problems that arise in Indonesia education. In fact, it was mentioned in a 2017 study in Indonesia, that teachers are high-stress-prone professions. Trust in colleagues by viewing a colleague as a kind, reliable, honest and open minded person is believed to have a positive role for teachers to be motivated to work and encouraging to share feelings sincerely with their colleagues. The aim of this research was to determine the role of Emotional Job Demands and Trust In Colleagues towards Teacher Well-Being. Population and sample of this study were formal education teachers (Elementary, Junior High, and Senior High / equals) with 565 respondents using accidental sampling technique. This research was measured using Emotional Job Demands of Teaching Scale (4 items), Omnibus Trust Scale (8 items), and Teacher Well-Being Scale (16 items), which all have been adapted and adjusted to the research context of teacher in Indonesia. This study analysed with Multiple Regression technique. The result indicate that emotional job demands and trust in colleagues were significant predictors of teacher well-being.

Keywords: Emotional job demands, trust in colleagues, teacher well-being.

***Korespondensi:**
Yuliezar Perwira Dara
perwiradara@ub.ac.id

Masuk: 08 Oktober 2020
Diterima: 19 Juni 2021
Terbit: 30 Oktober 2021

Sitasi:
Dara, Y. P., Aisyah, S., Faizah,
& Rahma, U. (2021).
Kesejahteraan guru: Apakah
tuntutan emosional kerja dan
kepercayaan pada rekan kerja itu
penting?. *Jurnal Ecopsy*, 8(2)
109-118.
[http://doi.org/10.20527/ecopsy.
2021.06.010](http://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.06.010)

PENDAHULUAN

Profesi guru memiliki tanggung jawab untuk membantu siswanya berkembang (Atmaka, 2004). Guru merupakan figur yang memiliki peranan penting dalam bidang pendidikan (Srinalia, 2015). Berprofesi sebagai guru memang memiliki tantangan tersendiri karena sifat profesinya yang kompleks (Collie et al., 2015). Hal tersebut karena saat berada di sekolah, guru dibebani dengan banyaknya tugas administrasi sehingga akan memakan banyak waktu yang sama beratnya dengan mengajar (Ansar, 2016). Menurut Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) dalam Laporan Singkat Dengar Pendapat Umum Bersama DPR tahun 2017-2018, terdapat empat persoalan pendidikan di Indonesia, antara lain: belum meratanya pengadaan kompetensi, perlindungan guru dari segala bentuk kekerasan, pendistribusian guru untuk sertifikasi, dan kesejahteraan (Purnomo, 2018).

Teacher Well-Being

Kesejahteraan guru atau *teacher well-being* merupakan salah satu permasalahan yang terjadi di Indonesia dalam bidang pendidikan. Permasalahan mengenai *teacher well-being* hingga saat ini masih belum menemukan solusi yang baik guna meningkatkan *teacher well-being* di Indonesia (Diputra, 2018). Berdasarkan pemaparan dari Lokadata pada tahun ajaran 2018/2019, guru di Indonesia berjumlah 2,94 juta dan sejak dari tahun 2014–2019 jumlahnya selalu mengalami penurunan (Rania, 2020). Hal tersebut dikarenakan banyaknya tuntutan yang diberikan oleh pihak sekolah, namun tidak sebanding dengan *well-being* yang dirasakan. Banyaknya tuntutan yang diberikan pada guru oleh pihak sekolah dapat memengaruhi kondisi *well-being* guru dan meningkatkan stres (Yin et al., 2016). Menurut Yin et al. (2016), tuntutan guru yang banyak dapat memengaruhi kondisi *well-being* dan meningkatkan stres guru. Profesi sebagai guru di Indonesia juga termasuk ke dalam pekerjaan yang memiliki risiko mengalami tingkat stres yang tinggi (Sasono, 2017).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sepertiga dari guru di Inggris, Selandia Baru, dan Amerika mengalami stres atau bahkan sangat stres (Collie, 2010; Geving, 2007). Sejalan dengan itu, di Jepang pada sepuluh tahun terakhir juga melaporkan bahwa ada sekitar 5000 guru yang mengambil cuti sakit karena kendala kesehatan mental (Nitta; Deguchi; Iwasaki; Kanchika; Inoue1, 2018).

Masa pandemi ini tentunya juga meningkatkan stres pada guru karena harus menjalankan metode pembelajaran melalui daring yang belum pernah dipersiapkan sebelumnya. Guru juga dituntut untuk lebih kreatif dan fleksibel (Putri, 2020). Stres akan memengaruhi kualitas guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar karena stres dapat membahayakan *teacher well-being* apabila beban yang diberikan oleh pihak sekolah tidak dapat dikelola dengan baik oleh guru tersebut (Yin et al., 2018). Guru juga seringkali diharapkan dapat meningkatkan kepekaannya terhadap tuntutan pekerjaan dan terampil dalam mengelola perasaan mereka (Yin, 2015).

Teacher well-being memiliki kaitan dengan upaya yang dilakukan oleh guru untuk dapat melakukan regulasi emosi, sehingga dapat meminimalisir terjadinya stres (Yin et al., 2018). Menurut Ryan dan Deci (2011), *well-being* secara luas diartikan sebagai keterbukaan, keterlibatan, dan fungsi yang sehat. Penjelasan tersebut digunakan oleh Collie et al. (2015) untuk memaknai definisi dari *teacher well-being* dan digunakan untuk mengembangkan alat ukur *teacher well-being* yaitu *Teacher Well-Being Scale* (TWBS).

Teacher Well-Being Scale (TWBS) ini terdiri dari tiga faktor, antara lain: *Workload well-being* (berkaitan dengan *job demands*), *organizational well-being* (berkaitan dengan persepsi guru terhadap sekolah, termasuk gaya kepemimpinan dan budaya guru serta pengajarannya), dan *student interaction well-being* (berkaitan dengan interaksi guru dengan siswa).

Tokoh lain juga mengungkapkan definisi dari *teacher well-being*. Menurut Petegem et al. (2008), *teacher well-being* merupakan

keadaan emosi bersifat positif yang dirasakan individu yang timbul karena kebutuhan dan harapannya terpenuhi. *Teacher well-being* memiliki peranan penting di sekolah karena dapat membuat suasana belajar mengajar menjadi lebih efektif (Duckworth et al., 2009) dan dapat meningkatkan motivasi serta prestasi siswa (Collie, 2014). Pentingnya *teacher well-being* menunjukkan perlunya strategi dari para pembuat kebijakan bidang pendidikan yang dikelola dengan baik agar dapat menciptakan dan meningkatkan *teacher well-being*. Salah satu prediktor yang dapat memberikan dampak pada *teacher well-being* adalah *job characteristic* (Bakker & Demerouti, 2007).

Job characteristic terdiri dari dua kategori yang telah dikembangkan yaitu *job demands* dan *job resources* atau yang dikenal dengan *Job Demands-Resources Model* (JD-R Model) (Bakker & Demerouti, 2007). *Job demands* didefinisikan oleh Bakker dan Demerouti (2007) sebagai *job characteristic* yang memerlukan upaya atau keterampilan fisik dan psikologis yang berkelanjutan. *Job demands* juga mengarahkan pada upaya untuk mempertahankan kinerja yang dimiliki individu. Selanjutnya, *job resources* didefinisikan sebagai *job characteristic* yang fungsional dalam mencapai tujuan. *Job resources* juga mengarahkan pada keterlibatan kerja yang tinggi. JD-R Model ini banyak digunakan untuk lebih memahami mengenai *well-being* dan kinerja individu di tempat kerjanya (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007, 2014, 2017; Schaufeli & Taris, 2014).

Emotional Job Demands

Aspek yang digunakan dalam lingkup sekolah berbeda antara *job demands* dan *job resources*. *Job demands* dalam lingkup sekolah menggunakan aspek *emotional job demands*, sedangkan *job resources* dalam lingkup sekolah menggunakan aspek *trust in colleagues*. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh terhadap *teacher well-being* (Yin et al., 2018). Sekolah dan ruang kelas menjadi salah satu tempat yang dapat memicu timbulnya tuntutan emosional yang tinggi

hingga menimbulkan ketegangan (Bakker & Demerouti, 2007).

Profesi sebagai pengajar juga dianggap sebagai pekerjaan yang paling membuat stres (Johnson et al., 2004). Oleh karena itu, *job demands* yang digunakan adalah mengenai emosional atau *emotional job demands*.

Emotional job demands adalah tuntutan yang dipaksakan berdasarkan frekuensi, intensitas, dan berbagai interaksi personal selama bekerja (Brotheridge & Lee, 2002). *Emotional job demands* akan muncul ketika guru secara terus-menerus terpapar oleh *job demands* yang dilimpahkan padanya saat berada di sekolah karena sekolah dan ruang kelas dianggap sebagai tempat yang akan menimbulkan emosional (Yin et al., 2016). Bagi guru, *emotional job demands* mencakup bersikap tenang dan positif sepanjang hari selama mengajar atau ketika menghadapi gangguan, serta mampu untuk manajemen kelas dengan baik dan membangun hubungan yang sehat dengan siswa (Yin, 2015). *Emotional job demands* berasal dari perilaku siswa, *work overload*, dan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan (Hakanen et al., 2006). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Taris dan Schreurs (2009) dapat dinyatakan bahwa tingginya *emotional job demands* dapat mengurangi *teacher well-being*.

Trust in Colleagues

Berbeda dengan *job demands*, *job resources* berkaitan dengan motivasi untuk melibatkan diri dan menjaga komitmen pada pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Motivasi untuk melibatkan diri memiliki arti yang sama dengan menaruh kepercayaan. *Trust* diharapkan dapat menjadi dasar bagi individu ketika akan melakukan interaksi secara personal (Louis, 2007). Dalam lingkup sekolah, *job resources* menggunakan *trust in colleagues* sebagai aspeknya (Yin et al., 2018).

Trust in colleagues dimaknai sebagai suatu bentuk kesediaan suatu pihak untuk memercayai pihak lain sepenuhnya (Mayer et al., 1995). Tschannen-Moran dan Hoy (2000) menekankan bentuk kesediaannya berupa

anggapan bahwa kolega-koleganya baik hati, dapat diandalkan, jujur, *open minded*, dan kompeten. Menurut Lee et al. (2011) *trust in colleagues* selain memiliki peran positif pada koleganya, juga memiliki peran positif untuk meningkatkan komitmen guru pada siswa. Komitmen tersebut berupa guru selalu berupaya untuk meningkatkan motivasi belajar dan motivasi berprestasi bagi siswanya. Iklim sekolah yang terbuka tentunya memiliki korelasi positif terhadap *trust in principal* dan *trust in colleagues* (Tschannen-Moran & Hoy, 2000). Iklim yang dipenuhi oleh rasa percaya mendorong para guru untuk saling membagikan perasaan mereka dengan tulus, baik itu hal negatif maupun hal positif saat berinteraksi dengan rekan-rekannya.

Emotional Job Demands, Trust in Colleagues, dan Teacher Well-Being

Selain iklim sekolah yang mendukung, terdapat beberapa perilaku yang dapat membentuk *trust* dalam lingkup sekolah, antara lain: adanya keterlibatan fisik dan emosional, kolaborasi mengenai permasalahan pengajaran dan pembelajaran, serta tindakan-tindakan profesional (Adams, 2008). *Emotional job demands* merupakan aspek dari *job demands* yang akan membahayakan *teacher well-being*, sedangkan *trust in colleagues* merupakan aspek dari *job resources* yang memiliki banyak manfaat bagi *teacher well-being* dan efektivitas bagi suatu organisasi (Yin et al., 2016).

Menurut (Hakanen et al., 2006) menjelaskan bahwa *emotional job demands* memiliki kaitan dengan kelelahan emosional, sedangkan *trust in colleagues* memiliki kaitan dengan keterlibatan guru. Kelelahan emosional dan keterlibatan guru tentunya akan memengaruhi *teacher well-being*. *Emotional job demands* berperan dalam meningkatkan kemampuan guru untuk melakukan *coping strategy* berupa regulasi emosi, dan *trust in colleagues* mendukung peran dari *emotional job demands* dalam proses regulasi emosi pada guru (Peng et al., 2010). *Emotional job demands* dan *trust in colleagues* memiliki hasil akhir yang berbeda. *Emotional job demands* menghasilkan

berupa ketegangan saat bekerja, sedangkan *trust in colleagues* berupa meningkatnya motivasi (Bakker & Demerouti, 2007).

Bakker dan Demerouti (2007) mengemukakan bahwa tingginya *emotional job demands* dan rendahnya *trust in colleagues* mengakibatkan *burnout* (*exhaustion* dan *cynicism*). Tingginya *emotional job demands* yang diperoleh dari *work overload* dan *work-home interference* tidak akan menghasilkan *burnout* apabila guru mendapatkan dukungan dan memiliki kualitas hubungan yang baik dengan pimpinan (*trust in principal*), kolega (*trust in colleagues*), dan siswa (*trust in clients*).

Berdasarkan uraian di atas, kesejahteraan merupakan suatu hal yang krusial bagi siapapun dan dalam aspek apapun. Bakker dan Demerouti (2007) menyarankan untuk mengintegrasikan *job characteristic* pada individu ke dalam JD-R Model yang terdiri dari *emotional job demands* dan *trust in colleagues*. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti mengenai *employee well-being* dan masih kurangnya penelitian dalam konteks *teacher* (Bakker & Demerouti, 2007; Veldhoven & Jonge, 2005; Wong & Law, 2002). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai peran *emotional job demands* dan *trust in colleagues* terhadap *teacher well-being*.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti sampel melalui pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan analisis regresi linear berganda karena bertujuan untuk melihat peran *emotional job demands* sebagai variabel independen (X1) dan *trust in colleagues* (X2) terhadap *teacher well-being* sebagai variabel dependen (Y).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru pendidikan formal (SD, SMP, SMA sederajat),

baik dari sekolah negeri maupun swasta. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *link google form* maupun menyebarkan secara langsung ke beberapa sekolah yang dituju. Total partisipan dalam penelitian ini berjumlah 565 guru yang terdiri dari 398 perempuan (70,4%) dan 167 laki-laki (29,6%).

Skala *Emotional Job Demands*

Skala *Emotional Job Demands* diukur menggunakan skala *Emotional Job Demands of Teaching Scale* yang dikembangkan oleh Yin (2015) dan telah disesuaikan dalam konteks profesi guru dengan reliabilitas sebesar (α) 0,65. *Emotional Job Demands of Teaching Scale* terdiri dari empat item dan menggunakan lima *point likert scale*.

Emotional Job Demands of Teaching Scale telah melalui tahapan transadaptasi dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia. Selanjutnya, dilakukan tahap uji coba untuk melihat nilai reliabilitas pada skala tersebut. Tahap uji coba dilakukan dengan menyebarkan instrumen-instrumen penelitian secara *online* kepada 100 guru di sekolah negeri maupun swasta pada jenjang SD, SMP, dan SMA sederajat. Berdasarkan tahap uji coba yang dilakukan kepada 100 responden, diperoleh nilai reliabilitas (α) sebesar 0,676.

Skala *Trust in Colleagues*

Skala *Trust in Colleagues* diukur menggunakan skala *Omnibus Trust Scale* milik Hoy dan Tschannen-Moran (2003) *Omnibus Trust Scale* mengukur *faculty trust* yang terdiri dari tiga subtes, diantaranya: *faculty trust in colleagues*, *in principal*, dan *in clients (parents dan students)*. Penelitian ini menggunakan salah satu subtes, yaitu *trust in colleagues*.

Omnibus Trust Scale telah melewati tahapan transadaptasi dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia. *Omnibus Trust Scale* terdiri dari delapan item. Tujuh item *favorable* 1, 2, 3, 4, 6, 7, dan 8, sedangkan

butir 5 merupakan item *unfavorable*. Selanjutnya, berdasarkan tahap uji coba diperoleh nilai reliabilitas (α) sebesar 0,767.

Skala *Teacher Well-Being*

Skala *Teacher Well-Being* diukur menggunakan skala *Teacher Well-Being Scale* (TWBS) milik Collie et al. (2015). Skala TWBS ini terdiri dari 16 butir dengan menggunakan tujuh *point likert scale*.

TWBS telah melewati tahapan transadaptasi dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia. Pada tahap uji coba yang dilakukan kepada 100 responden diperoleh nilai reliabilitas sebesar (α) 0,917.

HASIL

Penelitian melibatkan 565 guru dalam rentang usia 19 hingga 60 tahun, dengan persentase terbesar subyek pada rentang usia 26-30 tahun. Data demografis berdasarkan status pekerjaan, hampir memiliki proporsi data yang sama antara guru dengan status honorer, pegawai yayasan dan guru pegawai negeri sipil, yaitu rata-rata 170 responden. Berdasarkan lama mengajar, sebanyak 51% guru mengajar selama lebih dari 5 tahun, dan berasal dari 22 provinsi di Indonesia. Persentase responden terbanyak berasal dari Jawa Timur dan DKI Jakarta, yaitu 42% dan 19% responden.

Tabel 1. Distribusi Kategorisasi Masing-Masing Variabel

Variabel	Nilai Daerah Keputusan	Kategori	f	%
<i>Emotional Job Demands</i>	$X < 9,34$	Rendah	4	0,7%
	$9,34 \leq X < 14,66$	Sedang	57	10,1%
	$14,66 \leq X$	Tinggi	504	89,2%
<i>Trust in Colleagues</i>	$X < 21,34$	Rendah	10	1,8%
	$21,34 \leq X < 34,66$	Sedang	109	19,3%
	$34,66 \leq X$	Tinggi	446	78,9%
<i>Teacher Well-Being</i>	$X < 48$	Rendah	17	3%
	$48 \leq X < 80$	Sedang	80	14,2%
	$80 \leq X$	Tinggi	468	82,8%

Hasil perhitungan kategorisasi responden pada variabel *emotional job demands* sebanyak 504 responden atau 89,2% yang merasakan *emotional job demands* yang tinggi. Pada variabel *trust in colleagues* terdapat 446 responden atau sebesar 78,9% dengan kategori tinggi. Selanjutnya, pada variabel (Y) terdapat 468 responden atau sebesar 82,8% termasuk dalam *teacher well-being* kategori tinggi.

Apabila skor *emotional job demands* tinggi dan skor *trust in colleagues* juga tinggi akan dapat memengaruhi atau bahkan meningkatkan *teacher well-being*. Namun dengan *emotional job demands* yang tinggi individu dapat mengelola emosinya dengan baik. Pengelolaan emosi yang baik didukung oleh lingkungan serta hubungan baik dengan kolega untuk bersikap sukarela saling membantu, yang mana tidak akan menurunkan skor dari *teacher well-being*.

Hasil penelitian yang melibatkan 565 guru menunjukkan bahwa *emotional job demands* dan *trust in colleagues* dapat menjadi prediktor *teacher well-being*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yin et al. (2018), *emotional job demands* dan *trust in colleagues* memiliki pengaruh yang kuat terhadap *teacher well-being*. Apabila guru merasakan iklim yang tidak nyaman di sekolah karena kurangnya kepercayaan dengan kolega, stres dan emosi pada guru menjadi meningkat. Begitu pun sebaliknya, sehingga akan memengaruhi *well-being* individu.

Tabel 2. Uji Hipotesis

Kategori	R	Adj. R Square	Std. Error of The Estimate
(EJD, TIC) – TWB	0,240	0,054	16,032

Keterangan: EDJ=Emotional Job Demands, TIC=Trust in Colleagues, TWB=Teacher Well-Being

Hasil dari uji hipotesis secara simultan dengan variabel independen yaitu *Emotional Job Demands* dan *Trust in Colleagues* terhadap *Teacher Well-Being* menghasilkan signifikansi sebesar 0,000 ($F(2; 562) = 17,191; p < 0,05$). Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara *Emotional Job Demands* dan *Trust in Colleagues* terhadap *Teacher Well-Being* secara simultan.

Koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar (*Adj. R square* = 0,054) yang mana dapat diartikan bahwa variabel X1 dan variabel X2 memengaruhi variabel Y sebesar 5,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Selanjutnya, secara parsial variabel *Emotional Job Demands* terhadap *Teacher Well-Being* diperoleh nilai yang signifikansi sebesar ($B = 1,311; SE = 0,323; t(df) = 4,063; p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peran yang signifikan secara parsial antara *Emotional Job Demands* terhadap *Teacher Well-Being*, demikian juga dengan variabel *Trust in Colleagues* terhadap *Teacher Well-Being* diperoleh nilai yang signifikansi sebesar ($B = 0,328; SE = 0,115; t(df) = 2,841; p < 0,05$).

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa terdapat koefisien regresi pada prediktor *Emotional Job Demands* (EJD) sebesar 1,311 dan konstanta sebesar 56,804, sehingga ditemukan rumus $Y = 56,804 + 1,311$. Apabila faktor lain dikendalikan dan nilai konstanta dianggap 0, maka setiap peningkatan satu unit pada prediktor EJD akan berpengaruh pada kenaikan *Teacher Well-Being* (TWB) sebesar 1,311. Makna dari konstanta sebesar 56,804 adalah apabila faktor-faktor lain dikendalikan dan EJD (X1) bernilai 0, maka nilai TWB (Y) adalah sebesar 56,804.

Persamaan regresi di atas juga menunjukkan bahwa terdapat koefisien regresi pada prediktor *Trust in Colleagues* (TIC) sebesar 0,328 dan konstanta sebesar 56,804, sehingga ditemukan rumus $Y = 56,804 + 0,328$. Apabila faktor lain dikendalikan dan nilai konstanta dianggap 0, maka setiap peningkatan satu unit pada prediktor TIC akan berpengaruh pada kenaikan *Teacher Well-Being* (TWB) sebesar 0,328. Makna dari konstanta sebesar 56,804 adalah apabila faktor-faktor lain dikendalikan dan TIC (X2) bernilai 0, maka nilai TWB (Y) adalah sebesar 56,804.

Analisis tambahan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat berapakah sumbangan

efektif yang diberikan pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sumbangan efektif masing-masing variabel *independent*, antara lain: *Emotional job demands* sebesar 3,7% dan *Trust in colleagues* 2,1% dengan total sumbangan efektif sebesar 5,8 variabel X terhadap *teacher well-being*.

PEMBAHASAN

Peran antara *Emotional Job Demands* terhadap *Teacher Well-Being* didukung oleh penelitian Yin et al., (2016) yang menyatakan bahwa *emotional job demands* dalam konteks mengajar merupakan sebagai jenis permintaan atau tuntutan pekerjaan tertentu yang mana akan berdampak negatif terhadap *teacher well-being*. *Teacher well-being* akan menjadi *ill-being* apabila guru seringkali diberikan *job demands* yang berlebih tanpa diimbangi dengan arahan untuk melakukan *coping strategy* berupa regulasi emosi.

Berdasarkan fenomena saat ini, karena adanya pandemi COVID-19 banyak merubah proses belajar mengajar, yang mana telah diluncurkan mengenai kebijakan belajar dari rumah oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Mustofa, 2020). Kebijakan ini tentunya banyak merubah kebiasaan atau bentuk perilaku antara guru dengan kolega, siswa, maupun orang tua siswa. Hal ini juga dapat meningkatkan *emotional job demands* pada guru karena guru perlu beradaptasi ketika akan menyampaikan pelajaran melalui daring. Antusiasme para siswa pun menjadi berkurang dan guru juga tidak dapat mengontrol siswa sepenuhnya seperti saat melakukan pembelajaran secara *offline* (Mustofa, 2020).

Berbeda dengan *emotional job demands*, menurut Yin et al. (2016) *trust in colleagues* dapat meningkatkan *teacher well-being* karena *well-being* akan muncul ketika individu merasakan kenyamanan di tempat individu tersebut berada dan *trust* merupakan dasar bagi

kolaborasi antarguru dan untuk membangun hubungan emosional yang baik.

Sejalan dengan penelitian Yin et al. (2018) yang menyatakan bahwa *trust in colleagues* mencerminkan ikatan antar individu yang dibangun berdasarkan rasa peduli dan ketulusan terhadap *well-being* koleganya. *Trust in colleagues* akan berpengaruh positif dengan hasil berupa rasa semangat dan antusias yang dapat meningkatkan *teacher well-being*.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, skor rata-rata *emotional job demands* pada guru sebesar $M = 16,84$ dan $SD = 2,189$. *Trust in colleagues* pada guru memiliki skor rata-rata sebesar $M = 38,41$ dan $SD = 6,117$. *Teacher well-being* memperoleh skor rata-rata sebesar $M = 91,50$ dan $SD = 16,486$.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa skor *emotional job demands* (EJD) dan *trust in colleagues* cenderung tinggi. Individu yang merasakan tuntutan kerja emosional setiap harinya akan menurunkan *well-being*. *Emotional job demands* yang menghasilkan skor tinggi dalam kondisi tertentu, namun kenyataannya tidak menurunkan *teacher well-being* karena peran *trust in colleagues* dapat mempertahankan *teacher well-being*. Seberat apapun *job demands* yang diberikan pada guru, apabila individu tersebut dapat mengelola emosinya dengan baik dan diimbangi dengan lingkungan mengajar yang nyaman, *well-being*-nya akan tetap baik atau bahkan meningkat.

Nilai signifikansi koefisien nilai regresi berdasarkan uji yang telah dilakukan pada seluruh variabel adalah $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat peran yang signifikan dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah data belum dapat menjelaskan hasil penelitian secara general pada guru di seluruh Indonesia karena persebaran responden didominasi data dari Jawa Timur dan DKI Jakarta, sehingga penelitian selanjutnya dapat menggali informasi dari guru-guru di luar Jawa. Selain itu penelitian ini belum mendeskripsikan keterkaitan antara status pekerjaan dan lama mengajar dengan kesejahteraan guru di Indonesia.

KESIMPULAN

Hasil analisis data yang dilakukan peneliti menghasilkan kesimpulan bahwa *emotional job demands* dan *trust in colleagues* terbukti memiliki peran secara simultan maupun parsial terhadap *teacher well-being*.

Berdasarkan proses, hasil, dan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan peninjauan kembali pada TWBS untuk melihat kecenderungan hasil apakah mengindikasikan *well-being* atau *ill-being*.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pembuktian bahwa *emotional job demand* dan *trust in colleagues* juga berperan terhadap *teacher well-being*. Oleh karena itu, penting bagi pihak pimpinan sekolah untuk memperhatikan beban kerja guru serta merancang program yang mengeratkan interpersonal dan kedekatan antar guru, sehingga bisa tercapai kesejahteraan guru yang baik, yang pada akhirnya juga dapat memengaruhi kinerja guru dan kemajuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, C. (2008). Building trust in schools: A review of the empirical evidence. In W. Hoy & M. DiPaola (Eds.), *Improving schools: Studies in leadership and culture* (pp. 29–54). Information Age.
- Ansar, M. (2016, November 7). *Menjadi guru itu profesi mulia*. <https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/2042/menjadi-guru-itu-profesi-mulia>
- Atmaka, D. (2004). *Tips menjadi guru kreatif*. Yrama Widya.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. *Work and Wellbeing*, 3(2), 37–64. <https://doi.org/10.1002/9781118539415>
- wbwell019
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Brotheridge, C.M., & Lee, R. T. (2002). Testing a Conservation of Resources Model of the Dynamics of Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.57>
- Collie, R. J. (2010). *Social and emotional learning and school climate: Predictors of teacher stress, job satisfaction, and sense of efficacy*. University of British Columbia.
- Collie, R. J. (2014). *Understanding teacher well-being and motivation: measurement, theory, and change over time* [Doctoral dissertation, University of British Columbia]. <http://hdl.handle.net/2429/46025>.
- Collie, R.J., Shapka, J.D., Perry, N.E., & Martin, A.J. (2015). Teacher well-being: Exploring its components and a practice-oriented scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33, 744–756. <https://doi.org/10.1177/0734282915587990>
- Diputra, R. (2018, Mei 16). *Peningkatan kesejahteraan guru demi kualitas pendidikan yang lebih baik*. Okenews. <https://nasional.okezone.com/read/2018/05/16/337/1898991/peningkatan-kesejahteraan-guru-demi-kualitas-pendidikan-yang-lebih-baik>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 543–547.

- <https://doi.org/10.1080/17439760903157232>
- Geving, A. (2007). Identifying the types of student and teacher behaviors associated with teacher stress. *Teaching and Teacher Education*, 23(5), 624–640. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2007.02.006>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools: The omnibus T-scale. In W. K. Hoy & C. G. Miskel, *In Studies in Leading and Organizing Schools* (Issue 2003, pp. 181–208). Information Age.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2004). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Lee, J. C., Zhang, Z., & Yin, H. (2011). A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students. *Teaching and Teacher Education*, 27(5), 820–830. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.01.006>
- Louis, K. S. (2007). Trust and improvement in schools. *Journal of Educational Change*, 8, 1–24. <https://doi.org/10.1007/s10833-006-9015-5>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>
- Mustofa, A. (2020). *Online Learning ditengah pandemi Covid-19*. Radarbali.id. <https://radarbali.jawapos.com/read/2020/04/24/190653/online-learning-di-tengah-pandemi-covid-19>
- Nitta, T., Deguchi, Y., Iwasaki, S., Kanchika, M., & Inoue, K. (2018). Depression and occupational stress in Japanese school principals and vice-principals. *Occupational Medicine*, 69(1), 39–46. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy149>
- Srinalia. (2015). Faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja guru dan korelasinya terhadap pembinaan siswa: Studi kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, 15(2), 193–207. <http://dx.doi.org/10.22373/jid.v15i2.580>
- Peng, K. Z., Kong, H., & Che, H. (2010). The missing link between emotional demands and exhaustion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(7), 777–798. <https://doi.org/10.1108/02683941011075300>
- Petegem, K. Van, Aelterman, A. A., Keer, H. Van, & Rosseel, A. Y. (2008). The influence of student characteristics and interpersonal teacher behaviour in the classroom on student's wellbeing. *Soc Indic Res.* 85, 279–291. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9093-7>
- Purnomo, H. (2018, Maret 14). Pandangan dan masukan dari Federasi Serikat Guru Indonesia, *Laporan Singkat panja Standar Nasional Dikdasmen Komisi X DPR RI*. Rapat Dengar Pendapat Umum.
- Putri, J. (2020, April 4). *Tingkat Stres Lebih Besar Saat Belajar di Rumah*. Wartakota. <https://wartakota.tribunnews.com/2020/04/04/tingkat-stres-lebih-besar-saat-belajar-di-rumah?page=3>
- Rania, A. (2020). *Jumlah guru di Indonesia, 2014-2019*. Lokadata. <https://lokadata.id/data/jumlah-guru-di-indonesia-2014-2019-1585298885>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2011). A self-determination theory perspective on social, institutional, cultural, and economic supports for autonomy and their importance for well-being. In Valery I., Chirkov, Richard M. Ryan, & Kennon

- M. Sheldon. *Human Autonomy in Cross-Cultural Context, Cross-Cultural Advancements in Positive Psychology*(45–64). Springer
<https://doi.org/10.1007/978-90-481-9667-8>
- Schaufeli, W., & Taris, T. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In Georg F. Bauer & Oliver Hämmig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (43-68). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2009). Explaining worker strain and learning: How important are emotional job demands? *Anxiety, Stress & Coping*, 22(3), 245–262. <https://doi.org/10.1080/10615800802460401>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A Multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547–593. <https://doi.org/10.3102/00346543070004547>
- Veldhoven, M. Van, & Jonge, J. De. (2005). The relationship between work characteristics and employee health and well-being: How much complexity do we really need? *International Journal of Stress Management*, 12(1), 3–28. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.3>
- Wong, C., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude : An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243–274. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(02)00099-1)
- Yin, H. (2015). The effect of teachers' emotional labour on teaching satisfaction: Moderation of emotional intelligence. *Teachers and Teaching*, 21(7), 789–810. doi:10.1080/13540602.2014.995482
- Yin, H., Huang, S., & Lv, L. (2018). A multilevel analysis of job characteristics, emotion regulation, and teacher well-being: A Job Demands-Resources Model. *Frontiers in Psychology*, 9(NOV), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02395>
- Yin, H., Huang, S., & Wang, W. (2016). Work environment characteristics and teacher well-being: The mediation of emotion regulation strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health Article*, 13(907), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph13090907>