Teacher Well-Being: Does Emotional Job Demands And Trust In Colleagues Matter?

by Yuliezar Perwira Dara

Submission date: 17-Jun-2021 08:08AM (UTC+0700)
Submission ID: 1607746683
File name: Yuliezar_Perwira_Dara.docx (63.9K)
Word count: 4697
Character count: 29449

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?

PENDAHULUAN

(12 pt, ALL CAPITAL, Bold, centered)

Kesejahteraan Guru: Apakah Tuntutan Emosional Kerja Dan Kepercayaan Pada Rekan Kerja Itu Penting?

Berprofesi sebagai guru memiliki tantangan tersendiri karena sifat profesinya yang kompleks (Collie, Shapka, Perry, & Martin, 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) (2011) terdapat empat persoalan pendidikan di Indonesia, antara lain: belum meratanya pengadaan kompetensi, perlindungan guru dari segala bentuk kekerasan, pendistribusian guru untuk sertifikasi, dan kesejahteraan.

Kesejahteraan guru atau *teacher well-being* merupakan salah satu permasalahan yang terjadi di Indonesia dalam bidang pendidikan dan belum menemukan solusi (Diputra, 2018). Berdasarkan pemaparan dari Lokadata (2020) pada tahun ajaran 2018/2019 guru di Indonesia berjumlah 2,94 juta jiwa dan sejak dari tahun 2014–2019 jumlahnya selalu mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan banyaknya tuntutan kepada guru yang diberikan oleh pihak sekolah, yang tidak sebanding dengan kesejahteraan yang dirasakan guru, dan justru meningkatkan stres (Yin, Huang, & Wang, 2016). Berprofesi 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), sedangkan di Indonesia sebanyak 30,27% dari 80.000 guru mengalami stres (Arismunandar, 2008). 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, apabila beban yang diberikan oleh pihak sekolah tidak dapat dikelola dengan baik oleh guru tersebut (Yin, Huang, & Lv, 2018). Guru juga seringkali diharapkan dapat meningkatkan kepekaannya terhadap tuntutan pekerjaan dan terampil dalam mengelola perasaan mereka (Yin, 2015).

Rumusan masalah dalam penelitian adalah 1) apakah terdapat peran tuntutan emosional kerja terhadap kesejahteraan guru?, 2) apakah terdapat peran kepercayaan pada rekan kerja terhadap kesejahteraan guru?, 3) apakah tuntutan emosional kerja dan kepercayaan pada rekan kerja berperan dalam kesejahteraan guru?

Teacher well-being

Teacher well-being memiliki kaitan dengan bagaimana upaya yang dilakukan oleh guru untuk dapat melakukan regulasi emosi, meminimalisir terjadinya stress, sehingga mencapai kondisi puas dan antusias dalam menjalankan tugas (Yin, Huang, & Lv, 2018). Menurut Ryan & Deci (2011) *well-being* secara luas diartikan sebagai keterbukaan, keterlibatan, dan fungsi yang sehat. Penjelasan tersebut digunakan oleh Collie, Shapka, dan Martin (2015) untuk memaknai definisi dari *teacher well-being* dan digunakan untuk mengembangkan alat ukur *teacher well-being* yaitu *Teacher Well-Being Scale* (TWBS).

Dijelaskan oleh Van Petegem, Aelterman, Van Keer, & Rosseel (2008), *teacher well-being* merupakan keadaan emosi bersifat positif yang dirasakan individu yang timbul karena kebutuhan dan harapannya terpenuhi. Serupa dengan itu, Renshaw, Long, & Cook (2015) mendefinisikan *teacher well-being* sebagai evaluasi positif individu mengenai keberfungsian yang sehat dan sukses dalam bekerja sebagai guru. Secara umum dapat disimpulkan bahwa, *teacher well-being* dapat diartikan sebagai suatu kondisi individu yang berfungsi positif, sehat, dan mencapai kepuasan dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Hal tersebut tercapai ketika dapat meminimalisir stress, bersikap terbuka, terlibat dan terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

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

Teacher well-being memiliki peranan penting di sekolah karena dapat membuat suasana belajar mengajar menjadi lebih efektif (Duckworth, Quinn, & Seligman, 2009) dan dapat meningkatkan motivasi serta prestasi siswa (Collie, 2014). Menyadari akan pentingnya *teacher well-being*, maka perlu adanya 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, (2007a); Yin, Huang, & Wang (2016))..

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 dkk, 2007). *Job demands* didefinisikan oleh Bakker & 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, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 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 dkk, 2018). Sekolah dan ruang kelas menjadi salah satu tempat yang dapat memicu timbulnya tuntutan emosional yang tinggi hingga menimbulkan ketegangan (Bakker dkk, 2007). Sehingga lekat dengan upaya-upaya yang bersifat emosional.

Emotional job demands adalah tuntutan yang dipaksakan berdasarkan frekuensi, intensitas, dan berbagai interaksi personal selama bekerja (Brotheridge dan Lee, 2002). *Emotional job demands* akan muncul ketika guru secara terus-menerus dihadapkan pada pekerjaan yang dilimpahkan padanya saat berada di sekolah, karena sekolah dan ruang kelas dianggap sebagai tempat yang akan menimbulkan emosional (Yin, Huang, & Wang, 2016). Bagi guru, *emotional job demands* mencakup permintaan untuk selalu bersikap tenang dan positif sepanjang hari selama mengajar atau ketika menghadapi gangguan, serta mampu untuk memanajemen 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, Bakker, & Schaufeli, 2006). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Taris & 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, 2007a). Motivasi untuk melibatkan diri memiliki artian 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 dkk., 2018).

Trust in colleagues dimaknai sebagai suatu bentuk kesediaan suatu pihak untuk memercayai pihak lain sepenuhnya (Mayer, Davis, & Schoorman, 2012). Tschannen-moran & Hoy (2000) menekankan bentuk kesediaannya berupa anggapan bahwa kolega-koleganya baik hati, dapat diandalkan, jujur, *open minded*, dan kompeten. Menurut (Lee, Zhang, Yin (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 dapat menurunkan *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., 2016b)).

Menurut (Hakanen, dkk 2006) menjelaskan bahwa ketika individu dihadapkan pada tugas yang penuh tuntutan, hal ini akan menyebabkan kelelahan emosional, sehingga perlu kepercayaan kepada rekan kerja untuk saling mendukung peran, berbagi strategi dan bisa diandalkan sehingga menjadi upaya meregulasi emosi (Peng, Kong, Che, 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 dkk, 2007).

Bakker dkk, (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 khususnya profesi guru. Blanc, Bakker, Peeters, van Heesch, & Schaufeli, 2001) mendefinisikan *emotional job demand* sebagai aspek emosional dari tuntutan pekerjaan yang membutuhkan interaksi interpersonal secara berkala. Yin dkk. (2016) yang menyatakan bahwa tuntutan emosional pekerjaan dalam mengajar muncul dari interaksi guru dengan siswa, orang tua, dan kolega. Tuntutan emosional ini menunjukkan persyaratan spesifik dari profesi guru khusunya dalam hal ekspresi emosional guru, seperti menunjukkan emosi positif sambil menekan emosi yang negatif. Yin (2015) menjelaskan bahwa pada guru, *emotional job demand* mencakup beberapa hal terkait beban kerja guru secara emosional, yakni mampu untuk tetap tenang dan positif sepanjang hari, dapat mengekspresikan ketegasan untuk memanajemen kelas, juga memperlihatkan ekspresi peduli dan membangun hubungan yang sehat antara guru dengan siswa.

Bakker dkk, (2007) menyarankan untuk mengintegrasikan *job characteristic* pada individu ke dalam JD-R Model yang terdiri dari *emotional job demands* dan *trust in colleagues*. Dalam hal ini, penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti mengenai *employee well-being* dan masih kurangnya penelitian dalam konteks *teacher* (Bakker dkk, 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

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode korelasional yang bertujuan untuk meneliti sampel melalui pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian. Bertujuan untuk melihat peran *emotional job demands* sebagai variabel independen (X1) dan *trust in colleagues* (X2) terhadap *teacher well-being* sebagai variabel dependen (Y).

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar pendidikan formal mulai dari tingkat SD, SMP, dan SMA sederajat; sejumlah 565 guru yang terdiri dari 398 perempuan (70,4%) dan 167 laki-laki (29,6%). Dari status pekerjaan, diperoleh data dalam kategori honorer, pegawai yayasan, dan PNS. Berdasarkan lama mengajar, dibedakan dalam kategori mengajar kurang dari 2 tahun, 2-5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Berdasarkan tempat tinggal, partisipan tersebar di 22 provinsi di Indonesia. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan yang ditemui melalui media *online* sesuai dengan kriteria dibutuhkan dalam penelitian untuk dijadikan sebagai responden penelitian (Martono, 2012).

Pengukuran

Skala dalam penelitian ini terdiri dari 3 jenis skala, yaitu skala *Emotional Job Demands of Teaching Scale* yang dikembangkan oleh Yin (2015) dan telah disesuaikan dalam konteks profesi guru dengan reliabilitas sebesar 0,65. *Emotional Job Demands of Teaching Scale* terdiri dari empat *aitem* dan menggunakan lima *point likert scale*. Contoh item "Agar dapat mengajar dengan baik, saya harus meluangkan banyak waktu untuk berinteraksi dengan yang lain (misalnya siswa, orangtua, dan rekan pengajar)". Setelah melalui proses uji coba kepada 100 partisipan guru di Indonesia, diperoleh reliabilitas sebesar 0,676; 2).

Skala kedua yaitu Skala *Trust in Colleagues* diukur menggunakan *Omnibus Trust Scale* milik Hoy & Tschannen-Moran (2003), 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 *faculty trust in colleagues*. Subtest ini terdiri dari delapan item, dengan 7 item *favorabel* (nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8) dan 1 item *unfavorable* (nomor 5). Contoh item "Para pengajar di sekolah ini sering membantu satu sama lain". Berdasarkan hasil uji coba skala diperoleh reliabilitas sebesar 0,767. Blueprint Emotional Job Demands of Teaching Scale dan *Omnibus Trust Scale* ada pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1.

Blueprint Emotional Job Demands of Teaching Scale & Omnibus T-Scale

Aspek	**Nomor *Aitem***		**Jumlah**
	Favourable		
Emotional Job Demands of Teaching Scale	1, 2, 3, 4		4
Total			**4**
	Favourable	**Un *Favourable***	
Omnibus T-Scale	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8	5	**8**
Total			8

Skala ketiga yaitu *Teacher Well-Being Scale* (TWBS) milik Collie dkk (2015). Skala TWBS ini terdiri dari 16 *aitem* dengan menggunakan tujuh *point likert scale*. Skala diawali dengan deskripsi mengenai situasi penelitian yang ditekankan kepada partisipan sebelum mengisi skala, yaitu berbunyi "beberapa waktu belakangan, bagaimana aspek-aspek berikut memengaruhi kesejahteraan Anda sebagai seorang guru?". Contoh item "hubungan dengan pegawai administrasi di sekolah". Rentang respon penelitian adalah 7 poin, dimulai dari sangat tidak memengaruhi hingga memengaruhi. Setelah melewati tahapan transadaptasi dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia dan tahap uji coba yang dilakukan kepada 100 responden diperoleh nilai reliabilitas sebesar (α) .917). *Blueprint Teacher well-being scale* (TWBS) ada pada tabel 2. di bawah ini.

Tabel 2.

Blueprint Teacher Well-Being Scale (TWBS).

Faktor	**Nomor *Aitem***	**Jumlah**
	Favourable	
Workload Well-Being	1, 4, 7, 10, 12, 15	6
Organizational Well-Being	2, 5, 8, 11, 13, 16	6
Student Interaction Well-Being	3, 6, 9, 14	4
Total		**16**

Validitas aitem diperoleh dari validitas tampang hasil uji coba, yang hasilnya menunjukkan lebih dari 70% partisipan menilai bahwa skala penelitian sudah disusun dengan kalimat dan petunjuk yang jelas sehingga mudah dipahami dan tampilannya menarik.

Berdasarkan hasil *logic validity*, sudah melalui proses analisis dan dinilai memiliki kelayakan isi butir sesuai indikator dari atribut perilaku yang diukur. Dinilai oleh 4 orang dosen psikologi Universitas Brawijaya dari konsentrasi bidang pendidikan dan industri/organisasi.

Prosedur

Persiapan penelitian diawali dengan proses transadaptasi skala penelitian kedalam bahasa Indonesia dibantu oleh dua lembaga bahasa di kota Malang mengacu pada enam tahap transadaptasi Beaton, Bombardier, Guillemin, & Ferraz (2000). Tahap selanjutnya adalah uji coba alat ukur dengan melibatkan 100 partisipan, yaitu guru pendidikan formal ((SD, SMP, SMA sederajat), baik dari sekolah negeri maupun swasta. Uji coba skala dilakukan menggunakan media *online*. Pada tahap akhir adalah pelaksanaan penelitian, dilakukan dengan menyebarkan ketiga instrumen penelitian secara *online*, agar data dapat lebih luas menjangkau partisipan di berbagai daerah. Diakhiri dengan tahap analisis data penelitian.

Teknik Analisis

Teknik analisis statistic untuk menjawab hipotesis penelitian adalah regresi linear berganda (*multiple regression*). Yaitu melihat peran masing-masing variabel X (*Emotional job demand, trust in colleagues*). Adapun analisis tambahan untuk memperkaya hasil penelitian adalah mengukur *teacher well-being* ditinjau dari status pekerjaan dan lama mengajar.

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 170an 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. Deskripsi detil data demografis terdapat pada tabel 3. di bawah ini.

Tabel 3.
Deskripsi Responden.

Data Demografis	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Usia	19 tahun	1	0.2%
	20-25 tahun	200	35.4%
	26-30 tahun	90	16%
	31-35 tahun	35	6.1%
	36-40 tahun	46	8.1%
	41-45 tahun	28	5%
	46-50 tahun	80	14.1%
	51-55 tahun	63	11.1%
	56-60 tahun	22	4%
Jumlah		**565**	**100%**
Status Pekerjaan	NON PNS	392	69,4%
	PNS	173	30.6%
Jumlah		**565**	**100%**
Lama Mengajar	< 2 tahun	174	30.8%
	2 – 5 tahun	102	18.1%

	> 5 tahun	289	51.1%
Jumlah		**565**	**100%**
Asal daerah	Jawa Timur	237	42%
	Jawa Tengah	25	4.5%
	Jawa Barat	77	13.7%
	D.I Yogyakarta	15	2.6%
	DKI Jakarta	106	18.8%
	Banten	15	2.7%
	Jambi	2	0.4%
	Kep. Riau	4	0.7%
	Sumatera Selatan	26	4.6%
	Sumatera Utara	10	1.8%
	Lampung	1	0.1%
	Kalimantan Barat	25	4.5%
	Kalimantan Tengah	2	0.4%
	Kalimantan Timur	1	0.1%
	Kalimantan Selatan	1	0.1%
	Sulawesi Tenggara	4	0.7%
	Sulawesi Selatan	2	0.4%
	Sulawesi Utara	1	0.1%
	NTT	3	0.5%
	NTB	1	0.1%
	Bali	6	1.1%
	Papua Barat	1	0.1%
		565	**100%**

Berdasarkan tabel 4 di bawah ini, gambaran *trust in colleagues* berdasarkan status mengajar menunjukkan nilai mean partisipan non PNS dan PNS yang hampir sama, yakni untuk yang berstatus non PNS sebesar 38,19 (*SD=6,296)* dan yang sebagai PNS kepercayaan terhadap rekan sebesar 37,40 (*SD=37,40)* yakni lebih besar bagi guru Non-PNS. Jika dilihat dari lama mengajar, guru yang mengajar lebih dari 5 tahun, memiliki kepercayaan kepada rekan kerja lebih tinggi (*mean= 39,10, SD=8,956)* dibanding guru yang mengajar kurang dari 5 tahun.

Gambaran *emotional job demand* pada guru PNS lebih tinggi dengan mean 27,44 *(SD=14,364)* dibanding tuntuan emosional kerja pada guru yang non PNS, yaitu 16,74 (*SD=22,76)*. Sedangkan ketika dilihat dari lama mengajar, maka tuntutan emosional kerja pada guru dengan masa mengajar lebih dari 5 tahun lebih rendah dibanding yang mengajar kurang dari 5 tahun yang mempersepsi tuntutan emosional kerjanya lebih tinggi.

Terakhir adalah gambaran kesejahteraan guru ditinjau dari status mengajar. Diketahui bahwa antara guru PNS dan NON PNS tidak terlalu menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam mempersepsi kesejahteraan kerja. Berbeda halnya ketika ditinjau dari lama mengajar, guru yang sudah mengajar selama lebih dari 5 tahun, menunjukkan bahwa lama mengajar mempengaruhi kesejahteraan kerja mereka sebesar 37,84 (*SD=* 17,370).

Tabel 4.
Gambaran variabel penelitian berdasarkan status mengajar dan lama mengajar.

Variabel	**TIC**		**EJD**		**TWB**	
	MEAN	***SD***	***MEAN***	***SD***	***MEAN***	***SD***
Status Mengajar						
Non PNS	38.19	6.296	16.74	22.76	35.88	16.008
PNS	37.40	11.443	27.44	14.364	36.93	15.925
Lama Mengajar						

<2 Tahun	36.60	11.746	27.43	14.630	35.90	14.565
2-5 Tahun	36.74	12.930	31.33	15.315	35.91	14.562
>5 tahun	39.10	8.956	22.7	11.938	37.84	17.370

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% menyatakan bahwa faktor-faktor dalam skala TWB (*workload, organizational, dan student interaction*) mempengaruhi *teacher well-being*. Dijelaskan lebih singkatnya pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5.
Distribusi kategorisasi masing-masing variabel

Variabel	Nilai Daerah Keputusan	Kategori	Frekuensi	%
Emotional Job Demands	X < 9.34	Rendah	4	0.7%
	9.34 ≤ X < 14.66	Sedang	57	10.1%
	14.66 ≤ X	Tinggi	504	89.2%
Trust in Colleagues	X < 21.34	Rendah	10	1.8%
	21.34 ≤ X < 34.66	Sedang	109	19.3%
	34.66 ≤ X	Tinggi	446	78.9%
Teacher Well-Being	X < 48	Tidak mempengaruhi	17	3%
	48 ≤ X < 80	Netral	80	14.2%
	80 ≤ X	Mempengaruhi	468	82.8%

Berdasarkan kategorisasi responden menghasilkan bahwa pada ketiga variabel menunjukkan hasil tinggi, yang bermakna bahwa 89,2% partisipan merasa diberikan *job demands*/beban kerja yang bersifat negatif secara terus-menerus sehingga menimbulkan *emotional job demands*. Berbeda dengan *trust in colleagues*, sebanyak 78,9% partisipan merasakan hal yang positif di sekolah, berupa kepercayaan terhadap kolega dan bersedia untuk membagikan banyak hal dengan koleganya. Variabel *teacher well-being* juga menunjukkan hasil yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa individu yang berpartisipasi dalam penelitian ini merasa bahwa aspek-aspek dalam *teacher well-being scale* memengaruhi *well-being*nya selama berada di sekolah dan melakukan aktivitas pengajaran.

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 apabila individu dapat mengelola emosinya dengan baik dan didukung oleh lingkungan serta hubungan dengan kolega yang baik untuk bersikap sukarela saling membantu, maka 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 dkk., 2018) *emotional job demands* dan *trust in colleagues* memiliki pengaruh yang kuat terhadap *teacher well-being*, karena apabila guru merasakan iklim yang tidak nyaman di sekolah karena kurangnya kepercayaan dengan kolega, hal ini dapat meningkatkan stres dan emosi pada guru, begitupun sebaliknya, sehingga akan memengaruhi *well-being* individu.

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis.

	df	*F/t*	*p*	*R Square*	*Effect Size*

A*	(EJD, TIC) – TWB	562	17.191	.000	0.058	0.061
B*	EJD – TWB		4.063	.000		
	TIC - TWB		2.841	.005		

Ket: *A = secara simultan, B = secara parsial.

Berdasarkan tabel 2, hasil dari uji hipotesis menunjukkan adanya peran secara simultan antara variabel independen yaitu *Emotional Job Demands* dan *Trust in Colleagues* terhadap *Teacher Well-Being*, ditunjukkan dengan signifikansi sebesar .000 (Sig, 0.000; $p < 0.05$). Maka hipotesis pertama dapat diterima.

Koefisien korelasi yang diperoleh yaitu sebesar (*R square* = 0.058) yang mana dapat diartikan bahwa variabel X_1 dan variabel X_2 memengaruhi variabel Y sebesar 5.8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. *Effect size* yang diperoleh yaitu sebesar ($d = 0.061$; $d \leq 0.15$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi *small effect* pada variabel dependen oleh variabel independen.

Selanjutnya secara parsial variabel *Emotional Job Demands* terhadap *Teacher Well-Being* diperoleh nilai signifikansi sebesar (p = 0.000; $p < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peran yang signifikan secara parsial antara *Emotional Job Demands* terhadap *Teacher Well-Being*, demikian juga pada variabel *Trust in Colleagues* terhadap *Teacher Well-Being* diperoleh nilai signifikansi sebesar (p = 0.005; $p < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peran yang signifikan secara parsial antara *Trust in Colleagues* terhadap *Teacher Well-Being*.

Besaran nilai Beta menunjukkan besarnya peran masing-masing variabel X. Nilai Beta pada variabel (X_1) *Emotional Job Demands* sebesar 0.174 atau 17.4%. Hasil dari nilai Beta pada variabel EJD memiliki nilai positif, yang berarti semakin tinggi kecenderungan seseorang yang terus-menerus diberikan *job demands*, maka cenderung akan semakin memengaruhi *teacher well-being*.

Nilai Beta pada variabel (X_2) *Trust in Colleagues* sebesar 0.122 atau 12.2%. Hasil dari nilai Beta pada TIC memiliki nilai positif, yang berarti semakin tinggi kecenderungan seseorang yang merasakan hubungan yang baik dengan kolega atau *trust in colleagues*, maka cenderung akan semakin memengaruhi *teacher well-being*.

Sebagai analisis tambahan mengenai gambaran ketiga variabel ditinjau dari data demografi (lama mengajar dan status mengajar) menunjukkan bahwa guru yang mengajar berstatus Non PNS cenderung memiliki kepercayaan kepada rekan kerja lebih tinggi dibanding guru PNS. Hal ini karena guru honorer juga memiliki tugas untuk memenuhi kompetensi dasar sebagai guru, yang dapat mempersiapkan rencana penbelajaran hingga evaluasi, yang dapat dieproleh dengan adanya kerjasama dan kepercayaan kepada rekan guru yang lain untuk mempelajarinya. Berbagi pengalaman, membantu sesama guru, menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja akan semakin membuat guru merasa diterima dan menjadi bagian dari sekolah (Eldridge, 2013)

Tuntuan emosional kerja guru PNS lebih tinggi dibanding guru Non PNS (mean = 27,44, *non* PNS = 16,74). Sabo, Wirda, Agung, Supriyadi, & Fujianita, (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja guru secara pokok adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan, menilai hasil pelajar siswa, membimbing dan melatih, melaksanakan tugas tambahan. Selain itu tuntutan kerja bagi PNS lebih tinggi terkait dengan memenuhi beban kerja minimal 24JTM (jam tatap muka), banyak diantaranya memenuhi beban tersebut dengan mengajar di dua sekolah berbeda. Padahal ketika hal tersebut menjadi solusi, juga akan muncul permasalahan-permasalahan lain, diantaranya harus bersaing dengan guru lain yang juga mencari jam

tambahan, biaya ekstra untuk perjalanan, resiko kecelakaan, kelelahan kehilangan waktu untuk mempersiapkan pembelajaran esok hari dan sebagainya.

Kesejahteraan guru Non PNS sedikit lebih rendah 35,88 (*SD=16,008)* , dibanding kesejahteraan guru PNS (mean= 36,93, *SD= 15,925)*. Artinya kesejahteraan terkait pembagian beban mengajar hampir sama yaitu minimal memenuhi 24 Jam tatap muka/pekan (JTM), hanya saja umumnya gaji mereka rendah, sehingga beberapa dari mereka harus mengajar di dua sekolah yang berbeda untuk meningkatkan penghasilan bereka sehingga hal ini dianggap lebih melelahkan. Pada sekolah swasta, beberapa telah membuat kebijakan yang melarang gurunya mengajar di sekolah lain agar guru tetap berkonsentrasi dan mengkonversikan semua kegiatan yang dilakukan menjadi sejumlah JTM tertentu (Sabon., dkk, 2018).

Sedangkan ketika dilihat dari lama mengajar, diketahui bahwa kepercayaan kepada rekan lebih tinggi, tuntutan emosional kerja lebih rendah, dan kesejahteraan mereka dirasa lebih terpengaruh secara positif. Huberman, Grounauer, & Marti (1993) menjelaskan bahwa semakin lama guru mengajar, guru semakin berpengalaman, guru semakin paham tentang tantangan yang ia miliki, memiliki strategi untuk mengatasi permasalahan yang ada, dan mengetahui bagaimana cara berkomunikasi yang efektif sehingga mengembangkan keterampilan interpersonal, dan dapat menyeimbangkan karir dan kehidupan yang sehat. Mereka memiliki pandangan kerja yang positif karena merasa bahwa ia memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya.

Terkait dengan kesejahteraan guru, guru yang lebih lama mengajar, sudah memiliki pengalaman. Ia telah mengusai materi pembelajaran yang diajarkan berulang-ulang, telah melewati naik-turunnya motivasi dan memahami strategi menghadapi anak didik, serta tahu cara menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Huberman, Grounauer, & Marti (1993)). Gloria, Faulk, dan Steinhardt (2013) menambahkan bahwa guru yang lama mengajar, telah berpengalaman dalam mengenali karakteristik rekan kerjanya dan sekolah, sehingga memudahkan dalam menjalin komunikasi dan telah menjadi bagian dari sekolah).

PEMBAHASAN

Nilai koefisien korelasi 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.

Peran antara *Emotional Job Demands* terhadap *Teacher Well-Being* didukung oleh penelitian Yin dkk., (2016b) 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 diimbagi 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).

Hasil penelitian kedua hubungan antara *emotional job demands* terhadap *teacher well-being* menunjukkan hubungan positif, berarti tuntutan emosional kerja yang tinggi diikuti

dengan meningkatnya kesejahteraan guru. Hal ini cenderung bertolak belakang dengan teori, namun, Yin, Huang, & Wang (2016) menjelaskan hal tersebut dapat terjadi karena telah diimbangi dengan kemampuan melakukan strategi koping berupa regulasi emosi dan adanya lingkungan pekerjaan yang nyaman, sehingga tidak menurunkan kesejahteraan guru. Seberat apapun *job demands* yang diberikan pada guru, apabila individu tersebut dapat mengelola emosinya dengan baik dan diimbangi dengan lingkungan mengajar yang nyaman maka *well-being*nya akan tetap baik atau bahkan meningkat.

Berbeda dengan *emotional job demands*, menurut Yin dkk (2016a) *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 antar guru dan untuk membangun hubungan emosional yang baik.

Sejalan dengan penelitian Yin dkk (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*.

Persamaan regresi di atas menunjukan 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 menunjukan bahwa terdapat koefisien regresi pada prediktor *Trust in Colleagues* (TIC) sebesar .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 .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 mempengaruhi *teacher well-being*.

Keterbatasan dalam riset ini adalah belum mengungkap data mengenai jenjang mengajar dari masing-masing partisipan, sehingga belum dapat menganalisis kesejahteraan guru jika ditinjau dari jenjang mengajar (SD, SMP, SMA dan sederajat)

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*.

Penelitian ini 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.

Teacher Well-Being: Does Emotional Job Demands And Trust In Colleagues Matter?

ORIGINALITY REPORT

7%	5%	4%	1%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	interaktif.ub.ac.id Internet Source	2%
2	www.frontiersin.org Internet Source	1%
3	Simon Sili Sabon. "PROBLEMATIK PEMENUHAN BEBAN KERJA GURU DAN ALTERNATIF PEMENUHANNYA (Studi Kasus di Kota Depok Provinsi Jawa Barat)", Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan, 2020 Publication	1%
4	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
5	Hongbiao Yin, Shenghua Huang, Wenlan Wang. "Work Environment Characteristics and Teacher Well-Being: The Mediation of Emotion Regulation Strategies", International Journal of Environmental Research and Public Health, 2016 Publication	1%

6	W. K. Hoy. "School Mindfulness and Faculty Trust: Necessary Conditions for Each Other?", Educational Administration Quarterly, 04/01/2006 Publication	<1 %
7	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
8	id.scribd.com Internet Source	<1 %
9	Submitted to Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Student Paper	<1 %
10	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
11	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
12	Aemy Elyani Mat Zain, Nazneen Binti Ismail, Norsaadah Din@ Mohamad Nasirudin, Maryam Habibah Kamis. "TAHAP PENGETAHUAN MAHASISWA UNIVERSITI AWAM (UA) NEGERI SELANGOR TERHADAP ILMU PERBANDINGAN AGAMA", Al-Banjari : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman, 2019 Publication	<1 %
13	agusza.if.its.ac.id Internet Source	<1 %

14	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1%
15	jurnal.unpad.ac.id Internet Source	<1%
16	masmnir.blogspot.com Internet Source	<1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 10 words
Exclude bibliography	On		