



UMSIDA

Risetmu

**BUKU KESEHATAN MENTAL**  
**STRATEGI MENINGKATKAN**  
**KESEJAHTERAAN KERJA GURU PAUD:**  
Optimalisasi Religiusitas dan *Mindfulness*

ditulis oleh:

Lely Ika Mariyati

Eko Hardi Ansyah

Widyastuti



**STRATEGI MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KERJA GURU PAUD:**  
Optimalisasi Religiusitas dan *Mindfulness*



**Kesehatan Mental**  
*STRATEGI MENINGKATKAN KESEHATAN KERJA DI GURU PAUD*  
**OPTIMALISASI RELIGIUSITAS DAN MINDFULNESS**

Penulis;  
Lely Ika Mariyati  
Eko Hardi Ansyah  
Widyastuti



Anggota APPTI Nomor : 002.018.1.09.2017  
Anggota IKAPI Nomor : 218/Anggota Luar Biasa/JTI/2019

Diterbitkan  
oleh UMSIDA PRESS  
Jl. Mojopahit 666 B Sidoarjo  
ISBN: 978-623-464-107-3  
Copyright©2024.  
Authors  
All rights reserved

**Strategi Meningkatkan Kesehatan Kerja Di Guru Paud :  
Optimalisasi Religiusitas Dan Mindfulness**

**Penulis:** Lely Ika Mariyati;Eko Hardi Ansyah & Widyastuti

**ISBN:** 978-623-464-107-3

**Editor:** M. Tanzil Multazam & Mahardika D.K.W

**Copy Editor:**Wiwit Wahyu Wijayanti

**Design Sampul dan Tata Letak:** Rolando J.P.P. & Ilhaam Nazhir Akbar

**Penerbit:** UMSIDA Press

**Redaksi:** Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Jl. Mojopahit No  
666B Sidoarjo, Jawa Timur

Cetakan Pertama, November 2024

Hak Cipta © 2024 Lely Ika Mariyati;Eko Hardi Ansyah & Widyastuti

Pernyataan Lisensi Creative Commons Attribution (CC BY)

Buku ini dilisensikan di bawah Creative Commons AttributionShareAlike  
4.0 International License (CC BY). Lisensi ini memungkinkan Anda  
untuk:

Membagikan — menyalin dan mendistribusikan buku ini dalam bentuk  
apapun atau format apapun.

Menyesuaikan — mengubah, mengubah, dan membangun karya turunan  
dari buku ini.

Namun, ada beberapa persyaratan yang harus Anda penuhi dalam  
penggunaan buku ini:

Atribusi — Anda harus memberikan atribusi yang sesuai, memberikan  
informasi yang cukup tentang penulis, judul buku, dan lisensi, serta  
menyertakan tautan ke lisensi CC BY.

Penggunaan yang Adil — Anda tidak boleh menggunakan buku ini untuk  
tujuan yang melanggar hukum atau melanggar hak-hak pihak lain.

Dengan menerima dan menggunakan buku ini, Anda menyetujui untuk  
mematuhi persyaratan lisensi CC BY sebagaimana diuraikan di atas.

Catatan: Pernyataan hak cipta dan lisensi ini berlaku untuk buku ini secara  
keseluruhan, termasuk semua konten yang terkandung di dalamnya,  
kecuali disebutkan sebaliknya. Hak cipta dari website, aplikasi, atau  
halaman eksternal yang dijadikan contoh, dipegang dan dimiliki oleh  
sumber aslinya.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena dengan rahmatnya kita dapat menjalani dengan utuh sesuai dengan takaran yang diberikan oleh-Nya. *Shalawat* dan salam juga diberikan kepada junjungan kita Rasullulah SAW karena telah menuntun kita dari jalan yang gelap menuju jalan yang terang yaitu Agama Islam.

Psikologi Positif adalah salah satu kajian psikologi yang berpusat pada kesejahteraan atau *well-being* dari individu, yang berlawanan dengan kajian psikologi terdahulu yang berpusat pada psikopatologis dan gejala gangguan mental. Psikologi positif lebih berfokus pada bagaimana menjaga keadaan psikologis diri dari pada mengobati. Buku ini membahas salah satu kajian psikologi positif yang disebut *Occupational Well-Being* yang berfokus pada *well-being* dan pekerjaan seseorang. Harapannya dengan adanya buku ini akan memperbanyak referensi yang membahas topik kajian psikologi positif yaitu *Occupational Well-Being* tepatnya kesejahteraan psikologi guru paud.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Risetmu Muhammadiyah yang telah memberikan pendanaan pada penelitian terdahulu sebagai dasar dari penulisan buku ini. Selanjutnya penulis juga berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penyusunan buku ini hingga selesai.

## DAFTAR ISI

COVER.....	i
REDAKSI .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL .....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I Pendidikan Usia Dini.....	1
a. Sejarah Singkat Pendidikan Anak Usia Dini diIndonesia .....	1
b. Fenomena Kesehatan Mental dari Guru Anak Usia Dini di Indonesia .....	5
BAB II Organisasi Aisyiyah Sebagai Salah Satu Penggerak Pendidikan Anak Usia Dini Indonesia.....	10
a. Sejarah Organisasi Aisyiyah .....	10
b. Guru Anak Usia Dini ‘Aisyiyah .....	14
BAB III Kajian Psikologi Positif : <i>Occupational Well-Being</i> Guru Anak Usia Dini.....	16
a. Perkembangan Psikologi Positif di Dunia dan Indonesia.....	16
b. Psikologi Positif pada Ranah Pekerjaan .....	20
c. <i>Occupational Well-Being</i> pada Guru Anak Usia Dini .....	20
BAB IV Faktor-Faktor <i>Occupational Well-Being</i> : Religiusitas dan Mindfuness .....	26
a. Apa yang mempengaruhi Kesehatan MentalPekerja?.....	26
b. Religiusitas dan Kesehatan Mental.....	34
c. Religiusitas dan Mindfulness .....	38
BAB V Kondisi Terkini <i>Occupational Well-Being</i> .....	43
a. Tren Global Penelitian <i>Occupational Well-Being</i> .....	43
b. Tren Penelitian <i>Occupational Well-Being</i> di Indonesia .....	347
BAB VI Meningkatkan <i>Occupational Well-Being</i> Guru PAUD ....	53
a. Perbandingan dengan Beberapa PenelitianTerdahulu .....	53
b. Religiusitas sebagai Pendorong <i>Occupational Well-Being</i> ... 535	
c. Mindfulness sebagai Salah Satu Bentuk Praktik Religiusitas. 53	
DAFTAR PUSTAKA .....	59
BIOGRAFI PENULIS .....	69

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.</b> <i>Toronto Mindfulness Scale</i> .....	73
<b>Tabel 2.</b> Skala Religiusitas .....	75
<b>Tabel 3.</b> <i>Tripartite Occupational Well-Being Scale</i> .....	77

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1. 1</b> Taman Kanak-Kanak Zaman Hindia Belanda. Dok: <i>International The Froebel Society</i> .....	3
<b>Gambar 1. 2</b> Proses Pembelajaran PAUD. Dok: detik.com.....	4
<b>Gambar 1. 3</b> Ilustrasi Guru yang Tertekan Secara Psikologis	7
<b>Gambar 1. 4</b> Grafik Data Kekurangan Guru.....	8
<b>Gambar 1. 5</b> Guru yang Harus menjadi Pendisiplin Bagi Murid-Muridnya.....	8
<b>Gambar 2. 1</b> Logo Organisasi 'Aisyiyah.....	10
<b>Gambar 2. 2</b> Foto Resmi Siti Walidah.....	11
<b>Gambar 2. 3</b> Murid-Murid Pertama TK Busthanul Athfal.....	12
<b>Gambar 2. 4</b> Ucapan Apresiasi Anies Baswedan Kepada Asyiyah Tahun 2015 .....	13
<b>Gambar 3. 1</b> Sigmund Freund, Salah Satu Tokoh Awal Psikologi yang Terkenal dengan Pemikirannya Mengenai Psikopatologi.....	17
<b>Gambar 3. 2</b> Martin Seligman, Terkenal sebagai Pengganggu Psikologi Positif dan karena Kajiannya Mengenai <i>Happiness</i> dan <i>Well-Being</i> .....	18
<b>Gambar 3. 3</b> Ilustrasi Pekerja yang Stress Menghadapi Tuntutan Kerja .....	22
<b>Gambar 4. 1</b> Ilustrasi Pekerja yang di Apresiasi Rekan-Rekannya .....	27
<b>Gambar 4. 2</b> Beberapa <i>Value</i> Pekerjaan yang Dapat Mempengaruhi Persepsi Individu Pada Pekerjaannya.....	27
<b>Gambar 4. 3</b> Lingkungan Pekerjaan yang Baik Menumbuhkan Kesejahteraan Karyawan .....	28
<b>Gambar 4. 4</b> Dukungan Keluarga sebagai Salah Satu Faktor <i>Occupational Well-Being</i> .....	28
<b>Gambar 4. 5</b> Gaji sebagai Salah Satu Penentu <i>Occupational Well-Being</i> .....	29

<b>Gambar 4. 6</b> Covid 19 sebagai Salah Satu Bentuk Tekanan Sekaligus Tantangan Kepada Guru & Pengajar Untuk Beradaptasi Pada Perubahan Keadaan .....	32
<b>Gambar 4. 7</b> lustrasi Keterkaitan Religiusitas dengan Kesehatan Mental dan Kesejahteraan Individu.....	34
<b>Gambar 4. 8</b> Ilustrasi Pekerja yang Mencoba Untuk Menerapkan <i>Mindfulness</i> .....	40

## **BAB I**

### **Pendidikan Usia Dini**

#### **a. Sejarah Singkat Pendidikan Anak Usia Dini di Indonesia**

Anak usia dini merupakan tahapan usia anak yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat. Pertumbuhan dan perkembangan ini meliputi banyak kemampuan yang ada didalam diri anak, seperti koordinasi motorik halus dan kasar, daya cipta, daya pikir, bahasa dan komunikasi. Adapun beberapa kemampuan tersebut dapat dibagi dan terukur dalam 4 kategori yaitu Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Karena perkembangan yang pesat tersebut maka anak perlu dibimbing dan di bina agar dapat melakukan mencapai pertumbuhan dan perkembangan. Hal ini salah satunya dapat dicapai dengan adanya pendidikan anak usia dini

Berbicara pendidikan anak usia dini, maka menengok sejarah secara singkat bagaimana perkembangan sistem pendidikan di Indonesia itu sendiri. Sejak zaman Kolonial, pemerintahan Belanda yang saat itu menduduki wilayah Indonesia kembali (Sekitar tahun 1986) telah mendirikan beberapa sekolah yang ditujukan untuk anak-anak pribumi guna untuk meningkatkan sumber daya tenaga kerja dan selanjutnya ditempatkan pada beberapa posisi yang memadai. Namun dalam pelaksanaannya terdapat diskriminasi sehingga tidak semua orang pribumi mendapatkan pendidikan yang

layak dan masih banyak pribumi yang tidak dapat membaca dan menulis

Perubahan terjadi ketika kekaisaran Jepang menduduki Indonesia beberapa tahun sebelum kemerdekaan diraih Indonesia diraih pada tahun 1945. Jepang menerapkan sistem pendidikan yang bersifat nasional sehingga tidak ada diskriminasi dan semua masyarakat Indonesia pada waktu itu dapat mendapatkan pendidikan yang layak. Sistem pendidikan inilah yang diterapkan pemerintah Indonesia hingga sekarang (Wahib et al., 2022)

Pendidikan anak usia dini pada zaman Belanda meskipun telah didirikan, namun dibatasi untuk sebagian kalangan saja. Salah satu tokoh yang berperan besar dalam pendidikan Indonesia adalah Ki Hajar Dewantara yang saat itu mendirikan sekolah pertama yang ditunjukkan oleh anak-anak yang berusia dibawah 7 tahun dengan nama lembaga "*Taman Siswa*". Ki Hajar Dewantara pada kala itu membangun sekolah untuk anak usia dini dengan menekankan prinsip bermain karena menurut beliau, permainan sangat penting untuk pendidikan anak usia dini. Ki Hajar Dewantara juga beranggapan bahwa anak memiliki sifat, bakat, dan potensi sejak lahir sebagai pemberian dari Tuhan dan merupakan tugas orang dewasa untuk membimbing anak tersebut untuk dapat mengembangkan kompetensinya dengan maksimal.



**Gambar 1. 1** Taman Kanak-Kanak Zaman Hindia Belanda. Dok: *International The Froebel Society*

Pada era jepang, meskipun tidak ada diskriminasi yang dilakukan oleh kekaisaran Jepang untuk pendidikan masyarakat Indonesia, namun dalam praktiknya jepang banyak menyisipkan paham dan ideologi kepada pendidikan anak usia dini yang dikenal dengan sistem “*Taman Kanak-kanak Nippon*”. Hal ini tentunya membuat kualitas pendidikan khususnya pendidikan anak usia dini di Indonesia mengalami krisis identitas, Sehingga ketika jepang mengalami kekalahan Perang Dunia II dan Indonesia akhirnya telah mencapai kemerdekaannya, maka pemerintah Indonesia memberikan perhatian dan penekanan kepada perkembangan pendidikan masyarakat, dan mengakui pendidikan anak usia dini dan taman kanak-kanak sebagai salah satu komponen penting dalam pendidikan Indonesia yang diatur dalam undang-undang no 4 tahun 1950 mengenai pendidikan dan pengajaran.



**Gambar 1. 2** Proses Pembelajaran PAUD. Dok: detik.com

Pendidikan anak usia dini di Indonesia sendiri terus mengalami perkembangan meskipun sempat mengalami hambatan pada tahun 1965 akibat peristiwa G30S/PKI yang berdampak kepada seluruh bidang negara. Namun ketika era orde baru pendidikan anak usia dini kembali mengalami perkembangan hingga sampai di era reformasi dimana kualitas dari pendidikan anak usia dini sangat diperhatikan dengan tenaga pengajar atau guru dari anak usia dini harus memiliki kompetensi minimum Diploma Dua dan diadakannya pendidikan guru PAUD pada jenjang perguruan tinggi. Hal ini menandakan komitmen yang tinggi dari seluruh pihak untuk memastikan pendidikan anak usia dini yang berkualitas di Indonesia.

## **b. Fenomena Kesehatan Mental dari Guru Anak Usia Dini di Indonesia**

Partisipasi dan keikutsertaan pendidikan anak usia dini sendiri memiliki berbagai keuntungan bagi anak usia dini. Pendidikan anak usia dini memiliki keterkaitan dengan perkembangan anak dari segi kognitif dan juga non-kognitif serta *psychosocial functioning* dan *motor performance* dari anak (Rao et al., 2019). Selain itu, melalui pendidikan anak usia dini juga dapat dilakukan pendidikan dan juga penanaman karakter dan moral yang baik kepada anak, sehingga nilai-nilai baik dapat berada pada diri anak semenjak dini dan bisa bertahan hingga anak tumbuh dewasa (Pratama, 2022). Memberikan pengajaran agama ketika anak usia dini juga dapat dilakukan dan akan efektif bagi anak, dimana pada nilai agama dapat diterapkan dengan memberikan tauladan yang baik oleh guru di sekolah serta menumbuhkan kebiasaan beribadah dan membaca do'a kepada Tuhan (Ardiansari & Dimiyati, 2021).

Peran guru anak usia dini dan TK sendiri sangat fundamental dalam mendukung keberhasilan dari pendidikan anak usia dini. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam meregulasi emosi akan mempengaruhi perilaku anak usia dini. Guru yang lebih baik dalam meregulasi emosi sesuai dengan kondisi dari muridnya akan menurunkan perilaku maladaptif anak usia dini dan menumbuhkan regulasi diri pada anak tersebut (Silkenbeumer et al., 2018). Itulah mengapa saat ini kualitas dari guru anak usia dini terus ditingkatkan dengan

memberikan fasilitas untuk memperdalam ilmu pengajaran untuk anak usia dini di Perguruan Tinggi. Adapun jika dimaksimalkan dengan baik maka anak akan mencapai potensi terbaiknya untuk menjalani masa perkembangan selanjutnya.

Untuk mendukung keberhasilan dan kesuksesan dari pendidikan anak usia dini dan taman kanak-kanak tersebut, maka diperlukan tenaga-tenaga yang memiliki yang kompetensi secara cukup dan juga sehat baik secara fisik dan juga psikis. Namun jika kita coba melihat keadaan guru-guru di Indonesia pada saat penulisan buku ini disusun, maka dapat disimpulkan bahwa profesi guru bukanlah sebuah profesi primadona yang diinginkan oleh *freshgraduate* dari berbagai sekolah dan universitas.

Pada tahun 2023 sempat heboh kasus kekerasan yang dilakukan oleh oknum guru PAUD terhadap muridnya yang masih berusia 4 tahun. Dikutip dari kompas.com, guru pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) berinisial D di Banjarmasin, Kalimantan selatan ditetapkan sebagai tersangka atas kasus penganiayaan terhadap muridnya, E (4 thn) . Korban mengalami patah tulang di bagian bahu. Polda Kalsel mengatakan pelaku ditetapkan sebagai tersangka pada senin (7/8). Kejadian ini berawal dari E menyenderkan badan ke oknum guru tersebut, namun entah apa yang ada difikiran oknum guru tersebut, secara tiba-tiba menarik tangan kiri E sampai terjatuh ke lantai hingga mengakibatkan E mengalami patah tulang. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat beberapa gangguan psikologis yang diakibatkan

karena stress berlebih dari berbagai sumber, termasuk profesi mengajar itu sendiri.



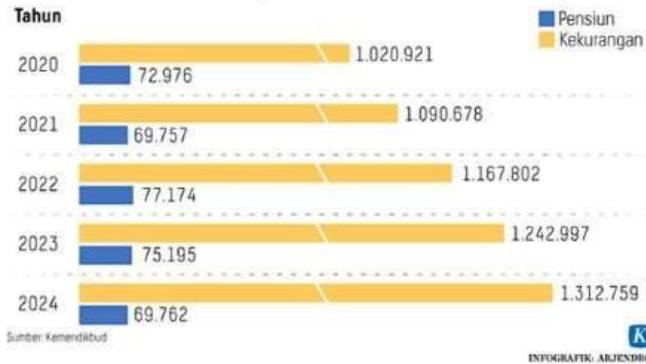
**Gambar 1. 3** Ilustrasi Guru yang Tertekan Secara Psikologis

Banyak orang yang tidak menyadari bahwa profesi mengajar bukanlah profesi yang mudah dan dapat dikatakan sebagai salah satu profesi yang sulit untuk dijalani. Hal ini dikarenakan adanya

tanggung jawab pada guru untuk menjadi panutan bagi murid-muridnya sekaligus memfasilitasi kegiatan pembelajaran yang berkualitas, sekaligus juga harus menjalankan beberapa tugas administrasi termasuk raport siswa dan beberapa tugas lain. Pada anak usia dini tanggung jawab akan bertambah karena guru anak usia dini bertugas untuk memastikan tumbuh kembang anak usia dini yang baik sekaligus pula menjadi orang tua kedua yang harus menjaga dan mengurus anak usia dini. Hal tersebut, meskipun terdengar menyenangkan tentunya juga akan membawa tekanan kepada guru anak usia dini.

Data dari Kemendikbud menunjukkan bahwa Indonesia hingga tahun 2024 mengalami peningkatan kekurangan guru jika ditinjau dari guru-guru pensiun (Napitupulu, 2024).

### Kekurangan Guru dengan Memperhitungkan Pensiun dalam Lima Tahun Kedepan



Gambar 1. 4 Grafik Data Kekurangan Guru



Gambar 1. 5 Guru yang Harus menjadi Pendisiplin Bagi Murid-Muridnya

Hal ini menandakan bahwa lulusan-lulusan baru, terutama lulusan di bidang pendidikan memiliki minat yang rendah untuk menempuh karir sebagai guru, termasuk guru anak usia dini. Mengapa demikian? Profesi menjadi guru, terutama guru anak usia dini merupakan salah satu profesi dengan tingkat stress tertinggi menurut

beberapa literatur. Stress yang tinggi tentunya akan berpengaruh dan performa kinerja dari individu dan meningkatkan resiko dari individu untuk merasa tidak nyaman dan akhirnya memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Fenomena ini sering disebut dengan istilah kesehatan mental atau *well-being* yang jika dihubungkan dengan konteks pekerjaan, maka dapat disebut dengan *Occupational Well-Being*.

Ada beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesehatan mental dari guru-guru di sekolah karena selain dari faktor internal, maka ada beberapa faktor eksternal yang dapat membantu untuk mempromosikan kesehatan mental pada guru-guru dan sekaligus mensejahterakan guru. Penulis sebagai akademisi akan mencoba untuk berkontribusi dalam fenomena ini dengan memberikan beberapa kajian hasil penelitian yang dilakukan oleh tim penulis dengan mengaitkan beberapa atribut psikologis yang dapat mempengaruhi kesehatan mental pekerja. Pada bab selanjutnya penulis akan menyajikan beberapa kajian terkait Aisyiyah sebagai salah satu organisasi islam di Indonesia yang memiliki peran besar dalam pendidikan anak usia dini, kajian sederhana dari psikologi positif dan konsep *Occupational Well-Being* yang digagas dalam penelitian Rebeca J. Collie, serta faktor variabel religiusitas dan juga *mindfulness* sebagai salah satu faktor dan alternatif yang dapat diterapkan penulis akademisi dan praktisi dalam menyikapi dan menangani fenomena kesehatan mental pada guru anak usia dini.

## BAB II

### Organisasi Aisyiyah Sebagai Salah Satu Penggerak Pendidikan Anak Usia Dini Indonesia

#### a. Sejarah Organisasi Aisyiyah

Ketika berbicara mengenai perkembangan pendidikan maka organisasi islam Muhammadiyah adalah salah satu pihak yang memberikan kontribusi besar dengan pendirian Universitas Muhammadiyah di berbagai daerah di Indonesia yang dapat bergerak secara independent dibawah naungan Kementrian pendidikan Indonesia. Adapun jika dalam bidang pendidikan anak usia dini, maka Aisyiyah, salah satu organisasi yang berada dalam satu naungan Muhammadiyah merupakan penggerak yang signifikan dengan memberikan pendidikan anak usia dini yang berkualitas.



Gambar 2. 1 Logo Organisasi A'isyiyah



**Gambar 2. 2** Foto Resmi Siti Walidah

Organisasi Aisyiyah sendiri berdiri pada tahun 1917 yang didirikan oleh pendiri Muhammadiyah K.H Ahmad Dahlan dan Siti Walidah. Organisasi ini berdiri berdasarkan landasan pemikiran kelompok wanita pada waktu itu yang merasa bahwa wanita juga memiliki peran dalam

kepentingan organisasi dan pergerakan Muhammadiyah serta berhak untuk mendapatkan pendidikan yang setara, oleh sebab itu maka berdirinya Aisyiyah diharapkan dapat menjadi wadah bagi wanita Muhammadiyah untuk mengembangkan pendidikan sekaligus melestarikan pendidikan bagi seluruh wanita. Tujuan tersebut akhirnya dapat dicapai salah satunya dengan pendirian pendidikan Lembaga Taman Kanak-Kanak Busthanul Athfal di daerah kauman Yogyakarta pada tahun 1919 (Mir'atunnisa & Maziyah, 2020).

Pimpinan Aisyiyah saat itu juga mewajibkan kader-kadernya untuk setidaknya mendirikan satu TK atau Busthanul Athfal sebagai bentuk komitmen Aisyiyah dalam memajukan pendidikan, mengingat juga waktu itu masyarakat masih mudah untuk dipermainkan oleh bangsa asing karena kurangnya pendidikan dan literasi

yang dimiliki oleh orang Pribumi, Aisyiyah berkomitmen untuk mempromosikan pendidikan bagi seluruh kalangan sekaligus juga secara tidak langsung mendukung proses tercapainya kemerdekaan Indonesia.

Aisyiyah sebagai organisasi otonom dalam Muhammadiyah ditetapkan melalui surat keputusan PP Muhammadiyah No.1/66. Ortom berfungsi sebagai satu kesatuan organisasi Muhammadiyah untuk mencapai tujuan Muhammadiyah, yaitu menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Organisasi Aisyiyah dipimpin oleh istri KH Ahmad Dahlan, yaitu Nyai Siti Walidah. Sebelum Aisyiyah berdiri, di kalangan wanita muslim Muhammadiyah sudah banyak kegiatan yang dipelopori oleh Siti Walidah,



**Gambar 2. 3** Murid-Murid Pertama  
TK Busthanul Athfal

Aisyiyah memiliki karakteristik menghormati keputusan logis dan kreatif hasil kesepakatan anggota organisasi. Dalam historiografi Indonesia, Aisyiyah dikenal sebagai organisasi muslimah tertua yang bertahan lama, menekankan pada konsolidasi kehidupan perempuan dan keluarga. Pada awal berdirinya, organisasi ini menghadapi berbagai masalah kompleks terkait wanita terutama pernikahan dan pendidikan. Karena tidak adanya

organisasi wanita yang mampu memberikan solusi bagi kaum wanita muslim dan keluarga, Aisyiyah kemudian berkembang pesat dalam waktu singkat, yang terekam dalam berbagai dokumen sejarah.

Aisyiyah memilih pendidikan dan perlindungan wanita serta keluarga sebagai sasaran utama amal karena dianggap relevan dengan kebutuhan masyarakat dalam segala kondisi. Sebagai salah satu organisasi keagamaan terbesar di Indonesia, Aisyiyah memiliki visi terkait pengembangan aspek dakwah dan pendidikan Islam. Visi ini dirancang oleh pimpinan agar gerakan dakwah dan pendidikan keislaman yang dilakukan Aisyiyah berjalan efektif dalam membangun dan memberdayakan masyarakat Indonesia (Nisa, 2022).



**Gambar 2. 4** Ucapan Apresiasi Anies Baswedan Kepada Asyiyah Tahun 2015

Organisasi Aisyiyah juga mendapatkan apresiasi dan pengakuan dari menteri pendidikan dan kebudayaan pada tahun 2015 lalu Anies Baswedan (Kemendikbud, 2015) yang mengatakan: “Kontribusi Aisyiyah selama ini akan memberikan aliran pahala yang banyak yang tak terhenti bagi mereka-mereka yang terlibat di dalamnya”

Kata-kata tersebut mewakili usaha Aisyiyah selama ini yang telah mendidik dan merawat anak-anak Indonesia selama kurang lebih 101 tahun, bahkan sebelum kemerdekaan Indonesia diraih, yang menandakan peran besar organisasi Aisyiyah dalam pendidikan Indonesia.

#### **b. Guru Anak Usia Dini ‘Aisyiyah**

Organisasi Aisyiyah sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan anak usia dini tentunya memiliki banyak pengajar sebagai tenaga pendidikan pada institusi pendidikannya. Tidak jarang pula beberapa kader dari Aisyiyah sendiri yang mengajar langsung di beberapa TK Aisyiyah dan Busthanul Athfal. Para guru tersebut juga terus mengalami pengembangan kompetensi yang secara berelanjutan yang di fasilitasi oleh Aisyiyah dan Muhammadiyah untuk mematisasi mutu pendidikan anak usia dini yang terjamin.

Namun terlepas dari tujuan yang mulia tersebut, profesi guru anak usia dini tetaplah sebuah profesi dengan beragam tantangan dan tuntutan, apalagi juga beberapa guru TK Aisyiyah yang juga menjalankan peran lain sebagai seorang kader organisasi dan juga sebagai peran ibu bagi anak-anaknya dan juga istri bagi pasangannya. Tentunya peran-peran yang banyak tersebut, disamping dengan tuntutan sebagai pengajar anak usia dini akan berkontribusi pada kesehatan mental dari guru tersebut khususnya persepsinya pada pendidikan.

Oleh dasar tersebut maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian pada kelompok guru Aisyiyah tersebut. Beberapa asumsi yang dimiliki oleh penulis juga terkonfirmasi oleh beberapa wawancara dan juga survey pembuktian fenomena yang dilakukan oleh peneliti, dimana terdapat beberapa guru yang memang merasakan tekanan dalam melakukan pekerjaannya sebagai pengajar. *Occupational Well-Being* penulis anggap dapat menggambarkan secara akurat keadaan dari *well-being* para guru tersebut jika dinilai dari konteks pengerjaannya.

## BAB III

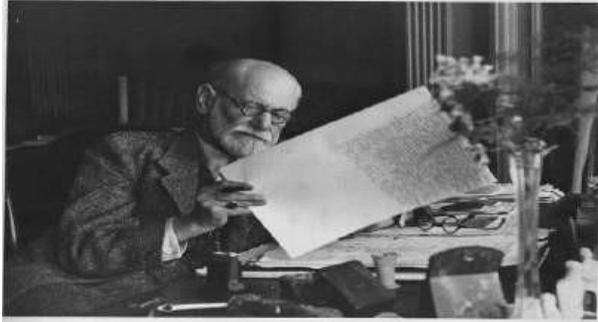
### **Kajian Psikologi Positif : *Occupational Well-Being* Guru Anak Usia Dini**

#### **a. Perkembangan Psikologi Positif di Dunia dan Indonesia**

Salah satu topik menarik untuk dibahas dalam sebuah diskusi atau forum yang dapat membuat jalannya diskusi berlangsung hingga larut malam. Maka pikiran dan mental manusia adalah salah satu topik cukup menarik untuk menjadi bahan diskusi. Sejak zaman Yunani kuno dengan adanya beberapa filsuf terkenal seperti Socrates dan Plato hingga era modern seperti psikolog terkenal seperti Freud dan juga Jung. Topik ini masih berkembang dan terus mengalami evolusi demi meningkatkan kualitas hidup dari umat manusia.

Namun yang perlu dicatat, bidang ilmu yang sering disebut dengan *psikologi* dan *psikiatri* ini telah melewati perjalanan panjang hingga sampai kepada titik ini. Manusia dulu pernah mempercayai bahwa dengan melakukan eksorsisme, maka orang-orang yang dianggap dirasuki roh jahat ini dapat sembuh. Perlu dicatat bahwa manusia juga pernah melakukan beberapa praktik paling tidak manusiawi untuk menangani beberapa orang yang secara mental sakit ini, mulai dari mengasingkan, penganiyayan di rumah sakit jiwa, hingga sampai melenyapkan beberapa individu yang dianggap “*sakit*” tersebut dikarenakan dipercaya berasal dari genetika atau ras yang tidak unggul sehingga perlu untuk dimusnakan.

Percaya atau tidak, manusia pernah mencapai titik terendah tersebut.



**Gambar 3. 1** Sigmund Freund, Salah Satu Tokoh Awal Psikologi yang Terkenal dengan Pemikirannya Mengenai Psikopatologi

Beruntungnya, saat ini perkembangan topik kesehatan mental atau *mental health* telah mencapai titik yang lebih baik jika dibandingkan dengan titik-titik sebelumnya, meskipun stigma negatif terkait kesehatan mental masih ada di beberapa masyarakat. Hal ini salah satunya dikarenakan adanya perubahan fokus pembelajaran psikologis manusia yang awalnya berfokus pada psikopatologi dan juga gangguan-gangguan yang dialami manusia kearah yang lebih positif, atau yang sekarang sering disebut sebagai istilah psikologi positif atau *positive psychology*. Peneliti-peneliti pada bidang ini mulai menyadari bahwa menjaga *well-being* yang baik juga merupakan hal penting karena dampaknya kepada individu tersebut yang hampir nampak pada semua aspek

baik kesehatan fisik, sosial, dan juga pemahaman akan diri sendiri.

Psikologi positif sendiri didefinisikan sebagai sebuah studi saintifik mengenai kekuatan dan juga kebaikan yang dapat membuat sebuah individu atau komunitas bertumbuh dengan baik. Bidang kajian psikologi ini didasari pada kepercayaan dimana individu ingin menjalani kehidupan yang bermakna, utuh, serta memunculkan apa yang terbaik dari diri mereka, dan meningkatkan pengalaman yang dihasilkan dari proses kehidupan. Kajian ini sangat berbanding terbalik dengan kajian psikologi yang sebelumnya yang berfokus pada gangguan dan penyakit mental manusia. Kajian ini lebih berfokus pada bagaimana caranya mencegah munculnya



**Gambar 3. 2** Martin Seligman, Terkenal sebagai Pengganggu Psikologi Positif dan karena Kajiannya Mengenai Happiness dan Well-being

gangguan mental itu sendiri dengan menumbuhkan pemikiran dan atribut positif dari seorang manusia (Arif, 2016).

Beberapa penemuan menarik yang dihasilkan oleh psikologi positif juga cukup beragam dan banyak mempengaruhi bidang ilmu kehidupan lainnya seperti psikiatri, pendidikan, kepemimpinan, manajemen, ekonomi, dan bisnis, bahkan politik dunia dan militer.

Beberapa penemuan unik yang ditemukan berkat kajian psikologi positif (Arif, 2016) diantaranya adalah:

- Psikologi positif menemukan bahwa IQ tidaklah bersifat statis, melainkan bergerak secara dinamis sesuai dengan perkembangan karakter dan juga pertumbuhan pemikiran dari individu tersebut. IQ juga bukan satu-satunya penentu kesuksesan individu seperti yang dipercayai individu-individu sebelumnya.
- Kebersyukuran atau *gratitude* apabila dilakukan dengan benar dan juga konsisten akan meredakan beberapa penyakit mental seperti depresi.
- Psikologi positif menemukan juga bahwa perceraian dapat diprediksi melalui faktor-faktor psikologis yang dimiliki oleh pasangan, sekaligus juga menemukan faktor psikologis yang dapat mencegah terjadinya perceraian tersebut.
- Penggunaan aplikasi psikologi positif di bidang kesehatan juga terbukti dapat meningkatkan kesehatan fisik dan membuat seseorang terhindar dari perasaan stress dan dapat menambah Panjang umur seseorang.
- Dan masih banyak penemuan lainnya seiring dengan berkembangnya kajian psikologi positif.

Psikologi positif di Indonesia sendiri juga terus mengalami perkembangan yang signifikan. Beberapa akademisi dan juga praktisi di bidang psikologi menemukan manfaat dari adanya psikologi positif dan berkomitmen untuk terus mengembangkan bidang ini

untuk mengembangkan sumber daya manusia di Indonesia, khususnya pada prevalensi penurunan gejala depresi dan juga kecemasan. Adanya psikologi positif di Indonesia berhasil mendorong kepekaan masyarakat terhadap kesehatan mental dan menganggap kesehatan mental sebagai masalah umum yang dirasakan oleh semua individu dan bukan sebuah topik yang harus dianggap tabu. Masyarakat Indonesia saat ini lebih terbuka dan peka kepada isu-isu kesehatan mental dan juga gangguan mental jika dibandingkan dengan era masyarakat-masyarakat Indonesia sebelumnya (H. E. Wijaya & Tori, 2018).

### **b. Psikologi Positif pada Ranah Pekerjaan**

Ketika Amerika mengalami *economic recession* di sekitar tahun 2008 terjadi krisis ekonomi besar-besaran yang menyebabkan puluhan ratusan pekerja mengalami stress diakibatkan tekanan bekerja yang berlebih hingga mencapatakan pemutusan kontrak kerja secara sepihak dari perusahaan untuk memangkas ongkos pengeluaran dari sebuah perusahaan. Hal tersebut menyebabkan banyak pekerja yang jatuh kedalam depresi dan juga stress. Disinilah *positive psychology* dapat mengobati beberapa perasaan negatif tersebut. Froman dalam artikel penelitiannya menjelaskan beberapa atribut psikologi positif yang dapat membantu pekerja menghadapi krisis ekonomi pada saat itu adalah *hope*, *gratitude*, *interest*, *inspiration*, dan juga *pride*. Froman juga menekankan keterlibatan dari perusahaan atau lembaga untuk dapat menumbuhkan beberapa atribut psikologis tersebut untuk

menghadapi krisis yang dialami (Froman, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa psikologi positif adalah hal yang sangat relevan didalam pemahaman psikologis dan kesejahteraan mental dari individu pada konteks pekerjaannya.

Adapun jika perasaan tertekan dan stress yang berlebih dapat menurunkan produktifitas dari individu pada pekerjaannya, maka rasa bahagia dalam menjalani sebuah pekerjaan akan membawa individu untuk dapat berfungsi secara optimal pada pekerjaan yang dia jalani. Konsep kebahagiaan dalam pekerjaan ini bisa disebut dengan istilah *Occupational Well-Being*. van Horn et al berpendapat bahwa *Occupational Well-Being* merupakan sebuah bidang kajian *well-being* yang dikaitkan dengan aspek bekerja atau *occupation* dari individu tersebut, dimana *Occupational Well-Being* membahas beberapa topik seperti kepuasan kerja, komitmen kerja, motivasi, kompetensi dan juga efikasi dari individu tersebut. (Van Horn et al., 2004). Adanya *Occupational Well-Being* pada diri individu dapat sangat membantu performa kerja individu terhadap pekerjaan yang dia jalani.

Rebbeca J. Collie menyusun sebuah teori mengenai *Occupational Well-Being* dan akhirnya membagi *Occupational Well-Being* menjadi 3 aspek. Aspek tersebut diantaranya adalah *subjective vitality*, *behavioural engagement*, dan *professional growth* (Collie, 2023).

- *Subjective vitality* didefinisikan sebagai merasakan energi dan antusiasme yang tinggi terkait pekerjaan yang dijalani.
- *Behavioural engagement* didefinisikan sebagai usaha individu untuk mempersiapkan diri secara cukup, dan bekerja secara produktif dan juga efektif.
- *Professional Growth* didefinisikan sebagai refleksi diri dan juga perencanaan untuk untuk membangun kapasitas profesionalitas diri kepada pekerjaan diri.

3 Aspek tersebut selanjutnya menjadi dasar pengukuran atribut *Occupational Well-Being* yang disebut dengan *tripartite Occupational Well-Being scale*.



**Gambar 3. 3** Ilustrasi Pekerja yang Stress Menghadapi Tuntutan Kerja

Dunia kerja semakin menuntut pekerjaannya untuk berkontribusi secara lebih dan lebih dapat memberikan dampak kepada kesehatan mental dari pekerja tersebut. Oleh sebab itu disinilah psikologi positif dapat menjadi alternatif

untuk pekerja untuk tetap dapat menjaga kesehatan mental diri, dan juga menggunakan *occupational well-being* sebagai salah tolak ukur tingkatan kesehatan mental dari individu tersebut.

### c. *Occupational Well-Being* pada Guru Anak Usia Dini

Guru ataupun pengajar adalah salah satu profesi yang dapat membuat individu merasakan stress berat dan juga dinilai sebagai salah satu pekerjaan paling *stressful* diantara pekerjaan yang lainnya. Haydon et al (Haydon et al., 2018) menjelaskan beberapa sumber stress yang dirasakan oleh seorang guru diantaranya

- *School Organization* yang berkaitan dengan kurangnya dukungan administratif, struktur organisasi sekolah yang kurang jelas, dan lingkungan bekerja yang kurang suportif,
- *Job Demands* yang berkaitan dengan beban pekerjaan yang terlalu berlebih, tingginya jam mengajar yang dimiliki dengan waktu pribadi yang terbatas
- *Work Resources* yang berkaitan dengan kurangnya perasaan otonomi bekerja sekaligus dilibatkan dalam pengambilan keputusan tertentu.
- *Social and Emotional Competences* yang berkaitan dengan kurangnya interaksi yang cukup bermakna antara sesama rekan kerja pengajar dan staff lainnya.

Di Indonesia, guru juga menghadapi beberapa tantangan tersendiri, mulai dari kebijakan yang selalu berubah dari waktu-ke waktu, perkembangan teknologi, stigma masyarakat dimana meskipun guru merupakan profesi yang mulia, namun profesi ini tidak dapat membawa kemapanan pada diri seseorang, hingga gaji yang belum layak atas semua pekerjaan dan juga jasa

mengajar yang diberikan oleh seorang guru. Hal ini tentunya sangat ironis jika mengingat guru adalah salah satu pemeran utama dalam bidang pendidikan untuk membentuk sumber daya manusia yang mumpuni dan dapat memberikan kontribusi yang cukup kepada bangsa dan negara, namun disisi lain jasa yang diberikan oleh guru masih belum dihargai dengan layak. Hal ini menyebabkan beberapa individu menghindari untuk menjadi profesi guru, meskipun misalnya sebelumnya menjalani pendidikan profesi guru dan sejenisnya.

Begitu juga dengan Guru Anak Usia Dini, dimana perhatian kepada para tenaga pendidik guru anak usia dini ini masih kurang meskipun berbagai tekanan yang harus dihadapi oleh seorang guru anak usia dini. Padahal, kualitas dari pengajaran Guru anak usia dini sangat akan berpengaruh kepada perkembangan anak usia dini tersebut terutama pada perkembangan aspek sosial dan juga aspek emosional. Kualitas tersebut akan mengalami penurunan, yang umumnya selain disebabkan oleh faktor kelelahan emosional secara personal, juga dikarenakan kelelahan secara emosional dari pekerjaan dimana tuntutan dan sumber daya yang dimiliki oleh guru anak usia dini tersebut tidak seimbang dan akhirnya memunculkan perasaan terbebani dan juga konflik diri (Jeon et al., 2019).

Bedasarkan hal tersebut, maka guru membutuhkan *personal resources* yang cukup untuk dapat menghadapi beberapa tekanan tersebut. Namun sayangnya edukasi dan juga kajian terkait kesehatan mental yang secara spesifik

membahas *well-being* dari guru anak usia dini pada konteks pekerjaannya masih sangat jarang dan perlu untuk dikaji secara lebih jauh. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa kasus kriminalitas hingga kasus bunuh diri yang dilakukan oleh guru kepada murid-muridnya termasuk kepada guru anak usia dini (Kurniawan, 2023; Paturusi, 2022; Rojab, 2023), dimana dapat dikatakan terdapat tekanan dan perasaan stress yang dialami individu, sehingga mereka mencoba untuk melakukan *coping* terhadap permasalahan tersebut, hanya saja dengan menggunakan metode *coping* yang tidak tepat dan merugikan individu tersebut dan juga orang lain.

Hal ini tentunya menimbulkan sebuah urgensi untuk dapat mengukur tingkatan kebahagiaan guru anak usia dini dan menemukan faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan tingkatan dari kebahagiaan bekerja tersebut. Penulis mencoba untuk mengaitkan konsep psikologi positif *Occupational Well-Being* untuk dapat menentukan tingkatan kebahagiaan bekerja dari guru anak usia dini yang selanjutnya diteliti secara teoritis dan juga empiris guna menemukan solusi terkait bagaimana cara meningkatkan tingkatan kebahagiaan bekerja dari guru anak usia dini tersebut.

Pada bab selanjutnya penulis akan mencoba memberikan penjelasan terkait topik-topik yang dapat mempengaruhi *Occupational Well-Being* dari pekerja, dan berdasarkan data tersebut mencoba meringkas faktor apa yang memiliki potensi yang tinggi dapat mempengaruhi *Occupational Well-Being* dari guru anak usia dini.

## BAB IV

### **Faktor-Faktor *Occupational Well-Being*: Religiusitas dan *Mindfulness***

#### **a. Apa yang mempengaruhi Kesehatan Mental Pekerja?**

*Occupational Well-Being* dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu ataupun dari dalam diri individu. Beberapa penelitian terdahulu telah membahas faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Occupational Well-Being* dari seorang pekerja. Penulis akan mencoba untuk memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang faktor-faktor tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Zhao et al (Zhao et al., 2015) mencoba untuk meneliti faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *Occupational Well-Being* pada tenaga kesehatan di rumah sakit. Mereka menggunakan tehnik Interview dan mewawancarai 8 suster rumah sakit yang telah memiliki pengalaman dalam bidangnya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Occupational Well-Being* diantaranya adalah 1.) Pengakuan dari orang lain, 2.) Ekspetasi karir dan *value* dari sebuah occupation; 3.) Lingkungan pekerjaan; 4.) Dukungan keluarga; 5.) Perencanaan pekerjaan dan juga bayaran yang didapatkan.

## 1. Pengakuan dari orang lain



**Gambar 4. 1** Ilustrasi Pekerja yang di Apresiasi Rekan-Rekannya

Hal ini berkaitan dengan pengakuan yang didapatkan oleh narasumber terkait pekerjaannya yang bersumber dari orang lain. Peneliti mengatakan bahwa pengakuan adalah salah satu kata yang paling sering di transkribkan dalam wawancara yang dilakukan. Narasumbers juga mengatakan bahwa mereka merasakan kepuasan dan juga kebahagiaan dari pekerjaan mereka ketika mereka dipuji oleh rekan kerja, anggota keluarga, atasan, dan terutama dari pasien yang mereka tangani.

## 2. Ekspetasi karir dan *value* dari pekerjaan



**Gambar 4. 2** Beberapa *Value* Pekerjaan yang Dapat Mempengaruhi Persepsi Individu Pada Pekerjaannya

Ekspetasi karir merujuk pada ekspetasi yang dimiliki oleh narasumber terkait pekerjaan yang dia kerjakan. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa ekspetasi dari tiap narasumber bermacam-macam dan bergantung dengan *value* individual yang dimiliki oleh seorang individu. Peneliti juga menekankan bahwa ekspetasi yang tepat berperan secara

signifikan dalam menjaga *Occupational Well-Being* yang dimiliki oleh seorang pekerja

### 3. Lingkungan pekerjaan



**Gambar 4. 3** Lingkungan Pekerjaan yang Baik Menumbuhkan Kesejahteraan Karyawan

Dalam lingkungan pekerjaan yang baik, narasumber menjelaskan bahwa hal ini membuat mereka berada dalam sebuah kelompok dan dapat membantu mereka meringankan tekanan yang dirasakan dalam kondisi kerja medis.

Mereka juga menjelaskan bahwa dengan lingkungan pekerjaan yang nyaman dan baik, hal ini membantu mereka untuk dapat membangun hubungan koneksi dengan pasien dengan lebih mudah.

### 4. Dukungan keluarga



**Gambar 4. 4** Dukungan Keluarga sebagai Salah Satu Faktor *Occupational Well-Being*

Narasumber yang sebagian besar telah memiliki keluarga menjelaskan bahwa dukungan dari keluarga memberikan pengaruh besar kepada pekerjaan mereka. Narasumber juga mengatakan bahwa mereka

terkadang merasa bersalah ketika tidak dapat mengurus anak mereka atau hadir pada acara keluarga.

#### 5. *Occupational planning* dan Upah



**Gambar 4. 5** Gaji sebagai Salah Satu Penentu *Occupational Well-being*

memiliki pandangan yang baik akan pekerjaannya. Narasumber juga mengatakan bahwa mereka mendapatkan bayaran konsisten dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Profesi sebagai tenaga medis dan suster pada umumnya merupakan profesi yang mengalami perkembangan dan memiliki prospek yang baik bagi seorang individu. Hal ini yang menyebabkan narasumber memiliki

Kesimpulannya, penelitian yang dilakukan oleh Zhao et al (Zhao et al., 2015) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi *Occupational Well-Being* dari suster sebagian besar berasal dari faktor eksternal seperti pengakuan, dukungan keluarga, lingkungan kerja, bayaran. Sedangkan jika dibandingkan dengan beberapa faktor internal yang muncul dalam penelitian tersebut adalah ekspektasi dari pekerja sehingga dapat dikatakan faktor eksternal menjadi mayoritas hal yang mempengaruhi *Occupational Well-Being* pada kasus pekerja tenaga kesehatan di penelitian tersebut.

Penelitian selanjutnya Juchnowich dan Kinowska (Juchnowicz & Kinowska, 2023) mencoba untuk mengungkap faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *Occupational Well-Being* pada petugas administrasi di Polandia. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis hierikal untuk menemukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Occupational Well-Being* dari data responden yang terdiri sekitar 202 Pekerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa berdasarkan hasil analisis, faktor dominan yang mempengaruhi *Occupational Well-Being* dari pekerja administratif adalah keamanan pekerjaan dan juga pekerjaan yang “*appealing*” atau dapat menarik perhatian dari pekerja tersebut. Hal menarik yang diungkapkan hal tersebut adalah faktor hubungan kerja dengan atasan tidak menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi *Occupational Well-Being* dari pada responden penelitian.

Masih ada beberapa penemuan lain pada penelitian tersebut yang dapat anda akses untuk baca lebih lanjut. Tapi, berdasarkan pemaparan dua kasus tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *Occupational Well-Being* sangat bergantung pada pekerjaan yang dijadikan fokus penelitian tersebut. Pada kasus tenaga kerja kesehatan maka faktor pekerjaan yang dimuliakan dan juga penuh dukungan membuat *Occupational Well-Being* dari suster tersebut menjadi tinggi, namun berbeda kasus ketika pekerjaan yang dibahas adalah beberapa pekerjaan yang bersifat monoton seperti pekerjaan administratif, dimana

pekerja lebih menekankan sisi keamanan dan juga pekerjaan yang dapat menarik minat mereka agar tidak bosan dengan pekerjaan tersebut.

Maka berdasarkan pada konteks yang diajukan dari penulis, maka penulis akan memberikan beberapa contoh penelitian sebelumnya yang telah membahas *Occupational Well-Being* dari guru di sekolah, yang dalam buku ini menjadi fokus utama dari pembahasan penulis. Penelitian yang dilakukan oleh Stang-Rabrig (Stang- Rabrig et al., 2022) pada tahun 2022 mencoba untuk menemukan keterkaitan antara *Occupational Well-Being* pada beberapa guru yang ada di Jerman. Penelitian tersebut melibatkan sebanyak 3250 guru di Jerman dan untuk memberikan konteks pada penelitian tersebut, penelitian tersebut ketika pandemi *covid-19* melanda dunia. Hal tersebut berarti tekanan yang dihadapi oleh guru-guru tersebut berlipat ganda karena disamping mereka harus merasakan tekanan dari tuntutan kerja sebagai guru pada umumnya, mereka juga harus melakukan adaptasi kepada kejadian yang terjadi secara mendadak sehingga tidak memungkinkan bagi sekolah untuk melakukan pertemuan sekolah konvensional dengan tatap muka, dan menggunakan sumber daya yang mereka miliki untuk beradaptasi, ditambahkan dengan resiko kesehatan sendiri yang dialami pada masa itu.

Stang-Rabrig dan koleganya menyimpulkan hal penting dari penelitian yang mereka lakukan. Mereka menyimpulkan bahwa keberhasilan seseorang untuk melakukan *coping* kepada tekanan pekerjaan akan sangat

berpengaruh kepada *Occupational Well-Being* dari pekerja tersebut yang dalam penelitian tersebut. Hal tersebut dinilai Stang-Rabrig dan koleganya penting tidak hanya pada situasi COVID-19 pada waktu itu, namun juga kepada beberapa tantangan di masa depan yang mungkin akan muncul. Mereka mengatakan bahwa kompetensi dari guru harus ditingkatkan untuk menyiapkan guru untuk dapat melakukan  *coping*. Kompetensi tersebut tidak hanya berkaitan dengan kompetensi untuk bekerja saja, namun menariknya mereka mengatakan bahwa kompetensi personal atau pribadi juga harus ditingkatkan dan memiliki kedudukan yang sama penting dengan kompetensi pekerjaan. Beberapa kompetensi personal yang disebutkan dalam penelitian Stang-Rabrig adalah *readiness to innovate* dan juga *self efficacy*.



**Gambar 4. 6** Covid 19 sebagai Salah Satu Bentuk Tekanan Sekaligus Tantangan Kepada Guru & Pengajar Untuk Beradaptasi Pada Perubahan Keadaan

Penelitian *Occupational Well-Being* dalam konteks pendidikan dilakukan pada guru pendidikan khusus di Cina. Penelitian yang melibatkan 224 partisipan ini menemukan bahwa *psychological capital* atau modal psikologis guru memiliki pengaruh langsung yang signifikan pada *Occupational Well-Being*. Guru pendidikan khusus dengan modal psikologis yang lebih tinggi akan lebih baik dalam menghadapi masalah di tempat kerja dan memiliki rasa *Occupational Well-Being* yang lebih besar. Lebih jauh lagi, pengaruh modal psikologis terhadap *Occupational Well-Being* guru akan bertahan dari waktu ke waktu, membantu guru dalam menemukan lebih banyak makna hidup, mengurangi tingkat stress kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan *Occupational Well-Being* guru. Pengaruh modal psikologis terhadap *Occupational Well-Being* guru dijelaskan melalui peran *work engagement* atau keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja, khususnya dimensi dedikasi dan penyerapan, memediasi peran modal psikologis terhadap *Occupational Well-Being* guru pendidikan khusus. Guru pendidikan khusus cenderung fokus dan aktif berpartisipasi dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mendorong mereka bertumbuh dan mendapatkan kebahagiaan dari pekerjaan mereka (Xu et al., 2023).

Penelitian lain pada guru anak usia dini juga menunjukkan bahwa kecukupan sumber daya sekolah untuk mendukung kegiatan belajar mengajar dari guru memberikan dampak yang signifikan kepada tingkatan

*Occupational Well-Being* dari guru termasuk perasaan stress dan juga *burnout*. Sehingga infrastruktur dan sekolah memberikan pengaruh yang sangat besar kepada bagaimana guru tersebut dapat menjalani sekaligus menikmati proses mengajar tersebut (Jōgi et al., 2023).

Namun pertanyaannya adalah, bagaimana dengan beberapa kompetensi personal/pribadi lain? Apakah ada kompetensi lain yang dapat menunjang seorang guru untuk dapat bertahan menghadapi berbagai tekanan dan tuntutan dalam pekerjaan mengajarnya?

## **b. Religiusitas dan Kesehatan Mental**



**Gambar 4. 7** Ilustrasi Keterkaitan Religiusitas dengan Kesehatan Mental dan Kesejahteraan Individu

Sebagian orang percaya bahwa memiliki prinsip dan kepercayaan yang kokoh dalam hidup akan sangat membantu seseorang dalam menjalani kehidupan sehari-harinya. Agama adalah salah satu kepercayaan yang dapat mengatur cara berpikir dan juga cara seseorang untuk dapat berperilaku. Seseorang yang taat dan patuh dalam menjalankan perintah agama yang dipercayai biasanya disebut sebagai orang yang religius atau memiliki religiusitas yang tinggi.

Beberapa penelitian menjelaskan bahwa religiusitas adalah salah satu bentuk *coping mechanism* yang efektif untuk menghindarkan seseorang dari beberapa perasaan

emosi negatif. Koenig dan Al Shohaib melakukan sebuah *systematic review* terkait beberapa penelitian yang membahas bagaimana agama islam berkaitan dengan kesehatan mental dari seorang muslim, khususnya berkaitan dengan depresi, kecemasan, keinginan untuk bunuh diri dan *well-being* secara keseluruhan. Berdasarkan review tersebut, mereka menemukan bahwa dengan mempraktikkan beberapa perintah yang diajukan dalam agama islam, seperti melakukan shalat, membaca dan memahami isi al-Quran, menjalin hubungan yang baik dengan sesama manusia dan mematuhi apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan dalam islam dapat membantu seorang muslim untuk perasaan stress dan juga *distress* dan meningkatkan kebahagiaan dan *well-being* dari individu (Koenig & Al Shohaib, 2019). Mereka menjelaskan bahwa berdasarkan *review* tersebut, orang-orang yang memiliki *religiusitas* memiliki keadaan *well-being* yang baik dan stabil jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat religiusitas rendah atau tidak memiliki sama sekali.

Namun perkembangan dalam studi pengaruh religiusitas juga masih memiliki konklusi yang dapat digunakan secara universal. Penelitian yang dilakukan oleh Garssen et al (Garssen et al., 2021) menemukan bahwa terdapat korelasi antara religiusitas seseorang dengan *mental health* dari orang tersebut meskipun korelasi yang ditemukan tidak terlalu signifikan dan hanya beberapa aspek yang secara signifikan berkorelasi dengan tingkat *mental health* seseorang yaitu partisipasi

dalam kegiatan keagamaan dan public dan juga keberartian agama untuk individu tersebut. Hal tersebut juga dikuatkan penelitian yang dilakukan oleh Malinakova et al (Malinakova et al., 2020) yang menekankan bahwa diperlukan konteks dan juga pengukuran terkait kestabilan religiusitas seseorang dan juga persepsi individu tersebut terkait seberapa dekat dirinya dengan Tuhan untuk dapat mendapatkan hasil intepretasi yang lebih mendalam. Penulis sendiri mencoba untuk menjawab pertanyaan tersebut melalui buku ini.

Religiusitas dapat diartikan sebagai sistem kepercayaan yang dimiliki seseorang yang selanjutnya akan membentuk perilaku dan juga nilai yang akan dimiliki individu tersebut kepada (Glock & Stark, 1965). Religiusitas adalah bentuk pengakuan individu bahwa terdapat sebuah kekuatan atau hal yang tidak bisa dijelaskan dengan nalar manusia, namun dapat memberikan pengaruh yang sangat besar kepada individu tersebut. Banyak ajaran-ajaran religius yang dapat memberikan ketenangan dan penjelasan akan hal-hal yang terjadi dalam kehidupan manusia dan hal tersebut dapat sangat membantu individu untuk menjelaskan beberapa peristiwa yang terjadi didalam hidupnya dan melihat peristiwa tersebut dari sudut pandang yang lebih positif.

Menurut Glock dan Stark, Religiustas memiliki beberapa dimensi diantaranya adalah;

1. Dimensi keyakinan (*religious belief*)

Dimensi ini berkaitan dengan kepercayaan seseorang dan keinginan untuk menangkap hal-hal yang

bersifat domatig dalam agama yang dipercayai individu tersebut. Contohnya dalam agama islam, maka dimensi ini tercermin melalui pelafalan dua kalimat syahadat yang menyimbolkan kepercayaan seseorang pada agama islam.

## 2. Dimensi pelaksanaan agama (*religious practice*)

Dimensi ini berkaitan seberapa intensif seseorang melaksanakan kewajiban dalam agamanya. Misalkan dalam agama islam: sholat, puasa, menunaikan zakat, pergi haji, dan juga perintah agama lainnya

## 3. Dimensi pengalaman (*religious feeling*)

Dimensi ini berkaitan dengan perasaan atau pengalaman pribadi individu dengan agamanya. Dimensi ini dapat tergambarkan misalkan dengan perasaan seberapa dekat seseorang dengan Tuhan dan juga perasaan takut untuk melakukan dosa.

## 4. Dimensi pengetahuan (*religious knowledge*)

Dimensi ini berkaitan dengan pengetahuan dan juga pemahaman agama individu dan bagaimana individu tersebut memahami ajaran-ajaran agama tersebut yang biasanya bersumber dari kitab suci agama tersebut. Dalam islam misalnya, dimensi ini dapat tercermin dari seberapa sering individu tersebut dan memahami kitab suci Al-Qur'an.

## 5. Dimensi hasil dari tindakan (*religious effect*)

Dimensi ini berkaitan dengan *output* yang dapat tercermin dari tindakan, perilaku, atau sikap yang dimiliki individu tersebut sebagai konsekuensi untuk menganut

dan mengimani agama tersebut. Contohnya dalam agama Islam, memakan makanan halal adalah sebuah kewajiban, sehingga seorang individu akan mencoba mencari tahu halal atau tidaknya sebuah makanan sebelum mengonsumsi makanan tersebut.

### **c. Religiusitas dan *Mindfulness***

Agama selalu berkaitan dengan ajaran tentang ketenangan, kestabilan, dan juga cara untuk menjalankan kehidupan secara seimbang dengan memikirkan aspek dunia dan juga aspek kehidupan selanjutnya yang menjadi tujuan akhir bagi sebagian agama. Namun, didalam dunia yang saat ini memiliki teknologi yang maju dan berkembang secara pesat, seorang individu terkadang akan sangat kesulitan untuk merasa terkoneksi dan memahami dirinya sendiri. Manusia modern saat ini sangat lekat dengan teknologi *smartphone* bahkan saking lekatnya, manusia tersebut tidak dapat meletakkan *smartphone* bahkan ketika manusia tersebut harus ke kamar mandi. Hal ini tentunya akan menjadi permasalahan karena secara tidak langsung, manusia tidak membiarkan otaknya untuk berhenti dan beristirahat sejenak.

Hal ini akan menjadi masalah, karena otak kita yang semula lelah karena berbagai macam stimulus yang dapat kita akses, akan sangat rentan untuk tidak bertahan melawan ketika dihadapkan dengan beberapa tekanan. Dalam konteks kerja, seringkali ditemuka pekerja yang stress berat dan juga *burnout* dikarenakan beban dan tekanan kerja yang tinggi. Dampak dari tekanan ini akan

berlipat ganda ketika kondisi dari pikiran dan otak tersebut kelelahan, sehingga sedikit stress yang diberikan dapat berdampak secara signifikan kepada kesehatan mental dan juga pikiran individu yang rapuh. Lalu solusi apa yang dapat mengatasi problem tersebut.

Jon Kabat Zin, seorang peneliti seorang professor dan peneliti yang berfokus pada menurunkan stress yang dirasakan oleh seorang individu. Dia mengenalkan sebuah konsep berupa *mindfulness* yang sampai sekarang masih sering dipraktikkan dalam usaha untuk meringankan gejala stress individu. Lebih lanjut dia menjelaskan bahwa *mindfulness* merupakan “kesadaran seseorang yang muncul dikarenakan memfokuskan perhatian secara sengaja, dan tidak bersifat *judgemental* kepada beberapa pengalaman yang dialami dari waktu ke waktu” (Takahashi et al., 2019). Sederhananya, *mindfulness* mendorong kita untuk lebih peka kepada diri dan tidak memberikan label yang berlebihan kepada sebuah pengalaman yang kita alami dalam kehidupan sehari-hari.

Bishop et al (Bishop et al., 2004) dalam artikel penelitiannya menjelaskan bahwa *mindfulness* memiliki 2 dimensi utama yang diantaranya adalah:

1. Dimensi *curiosity*

Dimensi ini berkaitan dengan kesadaran seseorang pada sebuah pengalaman sekaligus keinginan individu tersebut untuk memahami apa yang dia rasakan sebagai akibat dari adanya pengalaman tersebut. Hal ini menandakan bahwa individu tersebut peka dengan perasaannya dan juga secara aktif mencoba untuk memahami dirinya secara lebih jauh

## 2. Dimensi *decentering*

Dimensi ini berkaitan dengan pemahaman seseorang bahwa hal atau pengalaman bukanlah sebuah hal yang absolut dan akan berlalu, sekaligus pula tidak cukup untuk menggambarkan diri seseorang berdasarkan satu pengalaman tersebut. Dimensi ini menjelaskan kesadaran seseorang bahwa pengalaman yang dia alami bukanlah hal yang akan terjadi secara terus menerus namun akan memiliki akhir, dan bukan realita dari diri individu tersebut secara keseluruhan.



**Gambar 4. 8** Ilustrasi Pekerja yang Mencoba Untuk Menerapkan *Mindfulness*

*Mindfulness* akan menjadi obat yang sangat ampuh pada dunia yang bergerak dengan cepat dan juga penuh dengan tuntutan yang tidak dapat kita ketahui dengan pasti. Khususnya pada dunia pekerjaan, banyak sekali manfaat yang dapat dirasakan ketika kita lebih peka atau *mindful* kepada keadaan dari diri kita. Beberapa penelitian juga mendukung adanya *mindfulness* dapat mendorong pekerja untuk dapat menumbuhkan *well-being* yang lebih baik dan sekaligus juga menunjukkan peningkatan performa bekerja

Slutsky dan kolega penelitiannya mencoba meneliti dampak pemberian seminar dan pelatihan *mindfulness* kepada pekerja marketing di sebuah perusahaan. Apa yang mereka temukan menunjukkan bahwa *mindfulness* dapat memberikan dampak baik kepada *well-being* dan

kinerja dari para pekerja tersebut, dengan hasil asesmen selanjutnya menunjukkan peningkatan pada fokus kerja, pengurangan pada *work-life conflict*, dan juga peningkatan kepuasan kerja (Slutsky et al., 2019). Lalu apakah hal tersebut juga berlaku pada profesi guru?.

Ternyata hal serupa juga dapat ditemukan dalam beberapa penelitian terdahulu dimana *mindfulness* dapat membantu guru untuk dapat *coping* dengan tuntutan pekerjaan yang dialami guru. Penelitian yang dilakukan oleh Devina menunjukkan bahwa setelah diberikan pelatihan, terdapat penurunan yang signifikan pada tingkat kecemasan, perasaan terisolasi, dan juga perasaan lelah secara emosional dan fisik. Asesmen lebih lanjut juga menunjukkan bahwa, lebih lanjut, partisipan penelitian tersebut menunjukkan peningkatan *self compassion* dan juga penurunan yang signifikan pada kelelahan dan kesulitan tidur (Dave et al., 2020). Secara keseluruhan maka penelitian ini menunjukkan bahwa *mindfulness* dapat juga berdampak pada profesi guru

Beberapa penelitian tersebut memang menguatkan posisi religiusitas dan juga *mindfulness* kepada *well-being* dari guru pada konteks pekerjaannya. Namun demikian beberapa hal yang harus dicatat adalah apakah hal tersebut juga berlaku pada konteks sosial dan kebudayaan dari masyarakat Indonesia, dengan nilai-nilai yang tentunya unik dari satu kelompok ke kelompok lain.

Anggapan bahwa agama dan religiusitas dapat mempengaruhi cara pandang dan perilaku seseorang memang banyak diakui oleh berbagai masyarakat, namun untuk menguatkan anggapan tersebut maka dibuktikan

bukti empiris yang dapat mendukung anggapan tersebut dengan menggunakan data dan juga fakta lapangan yang terjadi.

Berangkat dari hal tersebut, maka penulis sebelumnya telah merancang sebuah penelitian yang mencoba untuk mengungkap pengaruh dari religiusitas dan juga *mindfulness* kepada kesehatan mental seseorang. Khususnya pada konteks pekerjaan atau yang disebut *Occupational Well-Being*. Beberapa penemuan tersebut pada bab selanjutnya akan disajikan penulis dalam bentuk data yang sederhana dan mudah untuk dipahami.

## **BAB V**

### **Kondisi Terkini *Occupational Well-Being***

#### **a. Tren Global Penelitian *Occupational Well-Being***

Penelitian *Occupational Well-Being* secara global menemukan *Occupational Well-Being* sebagai konstruk psikologis yang penting bagi performa organisasi, dimana kesehatan psikologis seorang pekerja akan sangat berpengaruh kepada kesehatan fisik dari pekerja itu sendiri. Setelah terjadinya pandemi COVID-19, maka penekanan untuk kesehatan dan kesejahteraan dari pekerja lebih diberikan perhatian yang lebih, yang selanjutnya mengarahkan organisasi untuk mengintegrasikan *health protection* dan *health promotion* (Bautista et al., 2023).

Tingkat kesejahteraan psikologis dan emosional seorang karyawan cenderung meningkat ketika karyawan percaya bahwa mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak kompeten atau tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, hal ini dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan penurunan motivasi (Kultalahti et al., 2023). Bagaimana pekerja melihat peluang untuk maju dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk organisasi adalah bagian dari persepsi kompetensi. Pada akhirnya, ini memengaruhi tingkat kebahagiaan dan produktivitas mereka.

Beberapa penelitian lain menemukan bahwa kecerdasan emosional juga berpengaruh kepada *Occupational Well-Being* (Sivanthinathan et al., 2023). Pekerja yang kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih baik dalam mengelola stres, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan menjaga hubungan yang positif dengan rekan kerja mereka. Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi sendiri dan orang lain membantu karyawan lebih tenang dan efektif menghadapi tantangan di tempat kerja. Hal ini disebabkan karena mereka dapat menjaga keseimbangan emosi yang lebih baik, merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih damai, sehingga bisa meningkatkan kesehatan kerja mereka.

Lingkungan kerja yang supportif, sekaligus *leadership commitment* dapat berpengaruh kepada *Occupational Well-Being* (Rurkkhum, 2024). Pekerja cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi di lingkungan kerja yang mendukung, dengan rekan kerja yang saling membantu dan hubungan yang harmonis. Selain itu, pemimpin dapat meningkatkan rasa aman dan kepercayaan dalam tim dengan menunjukkan perhatian mereka pada kesejahteraan pekerja melalui kebijakan yang adil dan komunikasi yang terbuka. Dukungan lingkungan yang kuat dan kepemimpinan yang peduli menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kesehatan dan produktivitas pekerja.

Resiliensi dan juga manajemen *stress* dapat berperan dalam menjaga kesehatan psikologis individu pada pekerjaan dengan tingkat stress yang tinggi (Li & Hasson, 2020). Kemampuan untuk beradaptasi dan pulih dari kesulitan, juga dikenal sebagai resiliensi, memungkinkan pekerja untuk tetap tangguh dalam menghadapi berbagai tantangan dan tekanan yang muncul di tempat kerja. Pekerja yang memiliki tingkat resiliensi yang baik cenderung melihat masalah sebagai peluang untuk berkembang, daripada terjebak dalam tekanan yang berlarut-larut. Sebaliknya, pekerja yang memiliki manajemen stres yang baik dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres dan membuat rencana untuk menanganinya, seperti mengatur waktu, mencari dukungan dari rekan kerja dan atasan. Individu dapat mengurangi efek negatif stres yang berkepanjangan, mengurangi risiko gangguan psikologis seperti kecemasan dan depresi, dan meningkatkan kesejahteraan emosional mereka dengan menggabungkan keterampilan resiliensi dan manajemen stres. Tidak hanya itu, karyawan menjadi lebih produktif.

Sedangkan pada guru, ada beberapa penemuan dalam penelitian psikologis mengenai *occupational well-being*. *Autonomy* dikatakan dapat mempengaruhi *Occupational Well-Being* dari guru (Peng et al., 2022). Ketika mereka memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan tentang berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti pengajaran, pengelolaan kelas, dan penyesuaian materi pelajaran, kesehatan mereka meningkat. Guru cenderung lebih percaya diri dan termotivasi untuk mengajar jika mereka dapat mengubah cara mereka

mengajar dan menyesuaikan pendekatan sesuai dengan kebutuhan siswa. Otonomi guru juga membuat mereka merasa lebih dihargai dan dihormati sebagai profesional, yang menghasilkan lebih banyak kepuasan kerja dan kurangnya stres yang disebabkan oleh kebijakan dan tuntutan administrasi yang ketat. Sebaliknya, aturan yang kaku membuat guru merasa terbatas, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan, kelelahan, dan bahkan kelelahan. Dengan otonomi, guru dapat lebih kreatif dalam pengajaran dan lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan di kelas, yang secara langsung meningkatkan keseimbangan emosi dan kesehatan psikologis mereka. Pada akhirnya, guru yang memiliki otonomi dapat memberikan pengajaran yang lebih personal dan inovatif kepada siswa mereka.

Tentunya, perasaan stress yang dirasakan guru sendiri juga akan sangat berpengaruh secara signifikan kepada *Occupational Well-Being* dari guru (Bilal Cheema et al., 2022). Guru dapat mengalami stres karena berbagai hal, seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan administratif, kurangnya dukungan dari manajemen sekolah, dan kesulitan mengendalikan perilaku siswa. Jika tidak ditangani dengan baik, stres ini dapat berdampak pada berbagai aspek kehidupan guru, termasuk fisik, mental, dan emosional. Stres jangka panjang dapat menyebabkan kelelahan fisik, gangguan tidur, dan penurunan kualitas pengajaran karena guru tidak lagi

termotivasi dan fokus. Selain itu, stres terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan, yang dapat menyebabkan guru menjadi putus asa, kehilangan minat, dan bahkan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Namun, stres ini dapat dikurangi secara signifikan dengan lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan manajemen stres, dan kepemimpinan sekolah yang peduli. Guru dapat mempertahankan keseimbangan emosi, menjadi lebih bahagia di tempat kerja, dan meningkatkan komitmen profesional mereka dengan mengelola stres dengan baik. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan kesehatan kerja mereka secara keseluruhan.

Beberapa penelitian tersebut merupakan beberapa dari banyaknya penemuan mengenai *occupational well-being* pada konteks pekerjaan, terutama beberapa pekerjaan mengajar sebagai guru. Selanjutnya peneliti akan mencoba untuk menjelaskan tren penelitian *Occupational Well-Being* di Indonesia dan beberapa penemuan yang relevan.

## **b. Tren Penelitian *Occupational well-being* di Indonesia**

Peneliti well-being di Indonesia menemukan bahwa *Occupational Well-Being* dapat berpengaruh kepada beberapa aspek dari pekerja. Maulia (Desi et al., 2019) menemukan pentingnya memaknai kesejahteraan psikologis dari guru dimana kesejahteraan psikologis dapat berpengaruh secara signifikan kepada kinerja pengajaran dari guru. Guru dengan kesehatan psikologis

yang baik cenderung lebih mampu mengelola kelas dengan baik, menyampaikan pelajaran dengan lebih mudah dipahami, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung. Guru yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik dapat menawarkan pengalaman belajar yang luar biasa kepada siswa mereka dengan lebih sabar, fleksibel, dan kreatif. Sebaliknya, ketika kesejahteraan psikologis guru terganggu, seperti akibat tekanan kerja yang berat, stres, atau kurangnya dukungan sosial, hal ini dapat menghambat mereka untuk mengajar dengan baik. Oleh karena itu, menjaga kesejahteraan psikologis guru bukan hanya penting bagi mereka sendiri, tetapi juga sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Beberapa hal yang dapat membantu guru menjaga kesejahteraan psikologis adalah mendapatkan dukungan dari lingkungan sekolah, mengembangkan diri, dan menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Adanya program pengembangan dan pelatihan yang diberikan kepada guru dapat mempengaruhi persepsi terkait kesejahteraan yang dimiliki oleh guru (Hasanah & Zainuddin, 2024). Program pengembangan dan pelatihan yang diberikan kepada guru dapat mempengaruhi persepsi terkait kesejahteraan yang mereka miliki. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, guru dapat memperoleh keterampilan baru, meningkatkan kompetensi profesional, serta merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka di kelas. Hal ini

secara langsung mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan, di mana guru yang merasa didukung oleh program pengembangan cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap profesi mereka dan merasa lebih dihargai oleh institusi. Selain itu, pelatihan yang fokus pada manajemen stres dan keseimbangan kerja-hidup juga dapat membantu guru dalam menghadapi tekanan di tempat kerja, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Ketika guru merasa bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan dibekali dengan keterampilan yang relevan, mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dan lebih mampu menjaga kesejahteraan emosional serta fisik mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan *Occupational Well-Being* secara keseluruhan. Program pelatihan semacam ini juga menciptakan rasa komunitas di antara guru, di mana mereka dapat berbagi pengalaman dan belajar dari satu sama lain, yang pada akhirnya memperkuat rasa keterhubungan dan dukungan sosial dalam lingkungan kerja.

Penelitian yang relevan dengan *issue* ini pernah dilakukan oleh Mariyati et al yang menemukan religiusitas dan *mindfulness* dapat menjadi *resources* yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalani pekerjaannya dan selanjutnya meningkatkan kesejahteraan pekerjaan yang dirasakan oleh guru (Mariyati et al., 2024). Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa religiusitas dan *mindfulness* dapat berpengaruh secara signifikan kepada

*Occupational Well-Being*, dan *mindfulness* dapat menjadi mediator untuk keterkaitan antara religiusitas dengan *mindfulness*.

Religiusitas dapat menjadi pelindung dari guru dan juga sebagai mekanisme yang membantu guru untuk melakukan *coping* terhadap apa yang dia alami. Guru yang sangat religius sering memanfaatkan prinsip keagamaan untuk menenangkan pikiran dan emosi mereka, terutama ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang penuh tekanan di tempat kerja. Keyakinan spiritual membantu mereka mengatasi stres dan tekanan kerja dengan lebih baik. Religiusitas juga dapat membantu guru membuat keputusan moral dan etis, dan membangun pola pikir yang lebih positif dan optimistis saat menghadapi kesulitan. Selain itu, praktik keagamaan seperti doa, meditasi, atau refleksi spiritual dapat berfungsi sebagai alat *coping* yang bagus untuk menenangkan pikiran, mengurangi kecemasan, dan mempertahankan keseimbangan emosi. Oleh karena itu, religiusitas tidak hanya melindungi kesejahteraan psikologis guru, tetapi juga memberi mereka kerangka kerja yang memungkinkan mereka untuk lebih tahan terhadap tekanan di tempat kerja. Pada akhirnya, ini akan membantu guru menjadi lebih baik secara keseluruhan.

*Mindfulness* juga dapat menjadi mediator keterkaitan antara religiusitas dan *occupational well-being* pada guru anak usia dini. Pada guru anak usia dini, kesadaran mendalam juga dapat berfungsi sebagai mediator antara religiusitas dan kesehatan kerja. Praktik

mindfulness, seperti kesadaran penuh terhadap pengalaman saat ini tanpa penilaian, membantu guru mengelola tekanan dan kesulitan yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari. Mindfulness memungkinkan guru untuk lebih hadir secara mental dan emosional dalam setiap interaksi mereka dengan anak-anak, yang mengurangi stres yang seringkali muncul karena tuntutan pekerjaan yang kompleks. Dalam konteks religiusitas, sadar diri juga memperkuat hubungan spiritual karena memberikan ruang bagi guru untuk lebih terhubung secara mendalam dengan prinsip-prinsip spiritual mereka. Dikombinasikan dengan keyakinan religius ini, praktik sadar diri dapat membantu pendidik menemukan kedamaian batin dan menghadapi situasi yang sulit dengan lebih tenang dan bijaksana.

Sehingga dapat dikatakan bahwa *religiusitas* dan *mindfulness* dapat memberikan pengaruh yang besar kepada *Occupational Well-Being* dari guru. Ketika kedua komponen ini digabungkan, mereka membentuk fondasi yang kuat untuk kesejahteraan psikologis guru dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Guru dapat menemukan makna dan tujuan dalam profesi mereka melalui landasan moral, spiritual, dan etis yang diberikan oleh religiusitas. Di sisi lain, kesadaran penuh memungkinkan mereka untuk menghadapi setiap tantangan dengan kesadaran penuh, ketenangan, dan pengendalian diri. Mereka yang mempraktikkan keduanya cenderung lebih mampu mengelola stres, menjaga keseimbangan emosi, dan merespon tekanan

kerja dengan lebih efektif daripada guru yang mempraktikkan satu atau lainnya. Selain itu, religiusitas dapat membuat guru merasa lebih terhubung dengan komunitas spiritual melalui dukungan emosional, sementara kesadaran diri membantu mereka tetap fokus dan hadir setiap saat di tempat kerja. Kombinasi keduanya membuat guru lebih tahan lama, termotivasi, dan memiliki kontrol yang lebih besar atas kesehatan mereka.

Dampak ini tidak hanya terlihat secara psikologis; itu juga menunjukkan bagaimana mereka berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, religiusitas dan kesadaran diri menjadi dua komponen penting yang saling melengkapi untuk menciptakan dan menjaga kesehatan kerja yang ideal bagi para guru.

## BAB VI

### **Meningkatkan *Occupational Well-Being* Guru PAUD**

#### **a. Perbandingan dengan Beberapa Penelitian Terdahulu**

Kesejahteraan guru yang masih belum layak merupakan salah satu problem yang masih ditemukan di negara Indonesia hingga sekarang seperti gaji yang rendah (Adiatma et al., 2023) dan kurangnya dukungan dan sumber daya (Wijaya, 2023). Diperlukan sebuah solusi agar guru dapat bekerja dengan keadaan *well-being* yang baik. Hal serupa juga ditemukan pada guru anak usia dini yang bertugas untuk membentuk anak usia dini untuk siap mendapatkan pendidikan pada fase perkembangan selanjutnya. Oleh sebab itu peneliti akan mencoba untuk menjelaskan *Occupational Well-Being* pada guru anak usiadini dikaitkan dengan religiusitas dan *mindfulness*.

Salah satu penelitian yang membahas *Occupational Well-Being* adalah penelitian yang dilakukan Mariyati et al (2024) yang mencoba mengkaji terkait keterkaitan antara *Occupational Well-Being* dengan religiusitas dan peran *mindfulness* sebagai mediator. Peneliti dalam penelitian tersebut berhipotesis bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang diberikan religiusitas kepada *Occupational Well-Being* dari guru anak usia dini(H1). Hipotesis penelitian kedua yaitu *mindfulness* dapat berperan sebagai variabel mediator antara religiusitas dan *Occupational Well-Being* (H2).

Dalam artikel penelitian tersebut dijelaskan bahwa religiusitas secara langsung dapat memberikan dampak langsung atau *direct effect* yang signifikan kepada *Occupational Well-Being* ( $z\text{-value}=5.021$ ,  $p\text{-value}<0,001$ ). Hasil analisa selanjutnya melalui *mindfulness* maka efek tidak langsung atau *indirect effect* yang diberikan religiusitas kepada *Occupational Well-Being* didapatkan signifikan ( $z\text{-value}=2.149$ ,  $p\text{-value}=0,032$ ) sehingga didapatkan *total effect* keseluruhan dari model religiusitas dengan *Occupational Well-Being* dengan *mindfulness* sebagai mediator terbukti signifikan ( $z\text{-value}=5.710$   $p\text{-value}<0,001$ ). Hasil ini menandakan bahwa *mindfulness* dapat menjadi variabel mediator antara religiusitas dengan *Occupational Well-Being*. Selanjutnya hasil analisa korelasi *pearson* juga menunjukkan hubungan positif antara ketiga variabel. Hasil ini menandakan bahwa baik hipotesis terdapat hubungan antara religiusitas, *mindfulness*, dan *Occupational Well-Being* dan *mindfulness* dapat menjadi variabel mediator antara religiusitas dan *Occupational Well-Being* terbukti benar sehingga H1 dan H2 penelitian dapat diterima.

Penemuan ilmiah yang ditemukan dalam penelitian Mariyati et al (2024) sesuai dan dapat dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu dengan topik terkait. Penelitian yang dilakukan oleh Braun et al (Braun et al., 2019) menjelaskan bahwa *mindfulness* dari guru dapat meningkatkan *Occupational Well-Being* dan menghindarkan dari perasaan stress, *occupational*

*burnout*, depresi, dan gejala kecemasan. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa Tingkat religiusitas dapat berpengaruh kepada *Occupational Well-Being*. Selanjutnya penelitian oleh Chomarindariyana et al (Chomarindariyana et al., 2021) menjelaskan bahwa religiusitas berkorelasi secara positif kepada *task performance* dari guru dimana *task performance* yang baik adalah hasil yang akan muncul ketika *Occupational Well-Being* dari guru dalam keadaan yang baik (De Clercq et al., 2021). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa penelitian yang dilakukan Mariyati et al (2024) memperkuat anggapan korelasi positif antara religiusitas, *mindfulness*, dan *Occupational Well-Being*.

#### **b. Religiusitas sebagai Pendorong *Occupational Well-Being***

Pong menjelaskan bahwa spiritualitas yang dianggap sebagai salah satu komponen dari religiusitas dapat membantu individu untuk mengembangkan dirinya dan juga mencapai keahlian yang dia inginkan (Pong, 2022). Zulkefli et al juga menjelaskan bahwa guru yang memiliki tingkatan religiusitas yang tinggi akan menunjukkan sifat toleransi, tanggung jawab, dan komitmen kepada pekerjaan mengajar dan juga rekan kerjanya (Zulkefli et al., 2023). Hal tersebut dapat menjelaskan pengaruh religiusitas dan *occupational well-being* dimana beberapa aspek dari *occupational well-being* adalah *behavioral engagement* yang berkaitan

dengan pernyataan tentang sikap yang ditunjukkan saat bekerja dan *professional growth* yang berkakitan tentang pernyataan tentang pengembangan keahlian dan skill dalam pekerjaan yang dimiliki (Collie, 2023).

Lebih lanjut ditemukan pula dalam Islam, yang merupakan agama yang dianut populasi dalam penelitian ini juga mengerjakan untuk melakukan pekerjaan yang dimiliki dengan sepenuh hati, dimana nabi Muhammad mendorong umatnya untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena manfaatnya bagi diri sendiri dan juga kebaikan ummat islam (Sharabi, 2016). Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian lain yang menjelaskan terdapat keterkaitan religiusitas Islami dari guru dengan kepuasan kerja yang mereka miliki dimana lebih lanjut dijelaskan bahwa religiusitas agama islam telah mengatur seluruh aspek kehidupan manusia, sehingga tingkatan religiusitas seseorang akan memberikan pengaruh kepada seluruh bagian kehidupan termasuk pekerjaan (Muhammad et al., 2023). Penjelasan tersebut dapat menjelaskan pengaruh religiusitas kepada aspek *subjective vitality* yang berkaitan dengan pernyataan tentang perasaan yang dialami ketika bekerja, dimana orang-orang yang religius akan cenderung lebih semangat dalam menjalani pekerjaannya.

### **c. *Mindfulness* sebagai Salah Satu Bentuk Praktik Religiusitas**

*Mindfulness* dalam konteks islam, *mindfulness* dapat dikatakan dekat dengan konsep islam yang disebut dengan *muqarabah* yang berarti melihat, mengamati, dan

memberikan perhatian dengan sungguh-sungguh. Seorang muslim yang *muqarabah* akan sadar bahwa pada setiap waktu dirinya selalu diawasi oleh Tuhan dan Dia mengetahui dirinya dan apa yang baik bagi dirinya sehingga memunculkan *self awareness* dan *awareness* pada diri muslim tersebut (Wiguna et al., 2018).

Artinya religiusitas dan *mindfulness* memiliki korelasi positif dan religiusitas dapat memberikan dampak kepada *Occupational Well-Being*. Lebih lanjut ditemukan pula bahwa Montero-Marín et al (Montero-Marín et al., 2019) menambahkan bahwa terdapat keterkaitan antara religiusitas dengan salah satu aspek dari *mindfulness* yaitu *decentering* yang berkaitan dengan mengendalikan pikiran untuk tidak memberikan label pada sebuah pengalaman dan memandang pengalaman tersebut dengan lebih jelas tanpa bias personal yang timbul.

Kekuatan dari penelitian Mariyati et al (2024) yaitu mengangkat sebuah topik yang mungkin masih jarang dibahas secara detail, mengenai *Occupational Well-Being* pada guru anak usia dini. Penelitian dengan topik terkait sangat disarankan untuk dilakukan secara lebih lanjut untuk meningkatkan kepekaan kita kepada kesejahteraan

mental di ranah pengajar dan pekerja secara keseluruhan. Harapannya, dengan adanya penelitian mengenai *Occupational Well-Being* akan mendorong perubahan persepsi terkait bagaimana pekerjaan yang layak sekaligus pula mendorong tumbuhnya *well-being* diranah pengajar dan pekerjaan dan mendorong organisasi baik itu sekolah ataupun perusahaan untuk dapat menunjukkan kinerja paling optimal.

Namun penelitian yang dilakukan Mariyati e al (2024) ini juga memiliki keterbatasan diantaranya adalah penggunaan survei online sehingga dapat menimbulkan bias pada pengisian form yang tidak diawasi secara langsung oleh peneliti. Adapun penelitian ini hanya menggunakan variabel religiusitas dan *mindfulness* dan menggunakan metode kuantitatif sederhana untuk menjelaskan fenomena *Occupational Well-Being* sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan lebih banyak variabel dan menggunakan metode yang lebih kompleks.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiatma, M. B., Hawari, M. R., & Syarif, F. F. (2023). Pengaruh Gaji Rendah Terhadap Kesejahteraan Guru SMA di Kabupaten Sumba Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Cendikia: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(3 SE-Articles), 48–57. <https://doi.org/10.572349/cendikia.v1i3.306>
- Ardiansari, B. F., & Dimiyati, D. (2021). Identifikasi Nilai Agama Islam pada Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(1), 420–429. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i1.926>
- Arif, I. S. (2016). *Psikologi Positif: Pendekatan Saintifik Menuju Kebahagiaan*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*.
- Bautista, T. G., Roman, G., Khan, M., Lee, M., Sahbaz, S., Duthely, L. M., Knippenberg, A., Macias-Burgos, M. A., Davidson, A., Scaramutti, C., Gabilove, J., Pusek, S., Mehta, D., & Bredella, M. A. (2023). What is well-being? A scoping review of the conceptual and operational definitions of Occupational Well-Being. *Journal of Clinical and Translational Science*, 7(1), e227. <https://doi.org/DOI: 10.1017/cts.2023.648>
- Bilal Cheema, A., Parveen, A., & Ahmad, M. (2022). Analysis of Occupational Stress of Primary School Teachers. *Pakistan Social Sciences Review*, 6(2 SE-Articles), 157–169. <https://ojs.pssr.org.pk/journal/article/view/124>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., & Velting, D. (2004). Mindfulness: A Proposed

- Operational Definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, *11*(3), 230.
- Braun, S. S., Roeser, R. W., Mashburn, A. J., & Skinner, E. (2019). Middle School Teachers' Mindfulness, Occupational Health and Well-Being, and the Quality of Teacher-Student Interactions. *Mindfulness*, *10*(2), 245–255.  
<https://doi.org/10.1007/s12671-018-0968-2>
- Chomarindariyana, C., Desembrianita, E., & Suyoto, S. (2021). The Influence of Work Motivation and Religiosity on Teacher Performance Through Commitment as Mediation at SMP NU Gresik District. *JMM17*, *8*(01).  
<https://doi.org/10.30996/jmm17.v8i01.4763>
- Collie, R. J. (2023). The Tripartite Occupational Well-Being Scale: Evidence of Validity Among Teachers. *Journal of Psychoeducational Assessment*, *07342829231202313*.  
<https://doi.org/10.1177/07342829231202313>
- Dave, D. J., McClure, L. A., Rojas, S. R., De Lavalette, O., & Lee, D. J. (2020). Impact of Mindfulness Training on the Well-Being of Educators. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, *26*(7), 645–651.  
<https://doi.org/10.1089/acm.2019.0451>
- De Clercq, D., Jahanzeb, S., & Fatima, T. (2021). Abusive supervision, Occupational Well-Being and job performance: The critical role of attention–awareness mindfulness. *Australian Journal of Management*, *47*(2), 273–297.  
<https://doi.org/10.1177/03128962211037772>
- Desi, M., Rakhmaawati, E., Suharno, A., & Suhendri, S.

- (2019). Makna Kesejahteraan pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(2 SE-Articles), 176–189. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v6i2.1502>
- Froman, L. (2010). Positive Psychology in the Workplace. *Journal of Adult Development*, 17(2), 59–69. <https://doi.org/10.1007/s10804-009-9080-0>
- Garssen, B., Visser, A., & Pool, G. (2021). Does Spirituality or Religion Positively Affect Mental Health? Meta-analysis of Longitudinal Studies. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 31(1), 4–20. <https://doi.org/10.1080/10508619.2020.1729570>
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and Society in Tension*. Chicago: Rand McNally.
- Goodman, V., Wardrobe, B., Myers, S., Cohen, S., Kinsella, E. A., Goodman, V., Wardrobe, B., Myers, S., Cohen, S., Goodman, V., Wardrobe, B., Myers, S., Cohen, S., & Mccorquodale, L. (2018). Mindfulness and Human Occupation: A Scoping Review. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 0(0), 1–14. <https://doi.org/10.1080/11038128.2018.1483422>
- Hasanah, S. N., & Zainuddin, A. (2024). Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah PK Kottabarat dan SD Muhammadiyah 10 Tipes. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(2 SE-Research Articles), 902–908. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.992>
- Haydon, T., Stevens, D., & Leko, M. M. (2018). Teacher stress: Sources, effects, and protective factors.

- Journal of Special Education Leadership*, 31(2), 99–107.
- Jeon, L., Buettner, C. K., Grant, A. A., & Lang, S. N. (2019). Early childhood teachers' stress and children's social, emotional, and behavioral functioning. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 61, 21–32. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2018.02.002>
- Jōgi, A.-L., Aulén, A.-M., Pakarinen, E., & Lerkkanen, M.-K. (2023). Teachers' daily physiological stress and positive affect in relation to their general Occupational Well-Being. *British Journal of Educational Psychology*, 93(1), 368–385. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/bjep.12561>
- Juchnowicz, M., & Kinowska, H. (2023). Factors affecting Occupational Well-Being of public administration employees in Poland. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series*, 2023(166), 351–362. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2022.166.23>
- Kabat-Zinn, J., & Hanh, T. N. (2009). *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. Delta.
- Kemendikbud. (2015). *Mendikbud Apresiasi Kontribusi Aisyiyah di Dunia Pendidikan Indonesia. Kemendikbud.Go.Id.*
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., & Lu, O. (2008). *Teachers' Occupational Well-Being and Quality of Instruction: The Important Role of Self-Regulatory Patterns*. 100(3), 702–715. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.100.3.702>

- Koenig, H. G., & Al Shohaib, S. S. (2019). *Religiosity and Mental Health in Islam BT - Islamophobia and Psychiatry: Recognition, Prevention, and Treatment* (H. S. Moffic, J. Peteet, A. Z. Hankir, & R. Awaad, Eds.; pp. 55–65). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-00512-2\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-00512-2_5)
- Kurniawan, M. B. (2023). Siswi PAUD di Banjarmasin Diduga Dianiaya Guru, Tulang Bahu Patah. *Detik.Com*.
- Kultalahti, S., Viitala, R., Hujala, M., & Kekale, T. (2023). Employee well-being: the role of perceived competence. *Journal of Workplace Learning*, 35(7), 648–661. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2023-0095>
- Li, Z.-S., & Hasson, F. (2020). Resilience, stress, and psychological well-being in nursing students: A systematic review. *Nurse Education Today*, 90, 104440. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104440>
- Lau, M. A., Bishop, S. R., Segal, Z. V, Buis, T., Anderson, N. D., Carlson, L., Shapiro, S., Carmody, J., Abbey, S., & Devins, G. (2006). The Toronto Mindfulness Scale: Development and Validation. *Journal of Clinical Psychology*, 62(12), 1445–1467.
- Malinakova, K., Tavel, P., Meier, Z., van Dijk, J. P., & Reijneveld, S. A. (2020). Religiosity and Mental Health: A Contribution to Understanding the Heterogeneity of Research Findings. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 17, Issue 2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020494>

- Mariyati, L. I., Ansyah, E. H., & Syauqi, A. (2024). *Validation of Occupational Well-Being Scale using RASCH Analysis*.
- Mariyati, L. I., & Hazim, H. (2023). *Psychological Well-Being, Religiosity, and Philanthropic Attitudes of the Aisyiyah Fellows in Sidoarjo, Indonesia*.
- Mariyati, L. I., Ansyah, E. H., Akbar, I. N., Wafa, S., & Rahman, M. N. A. (2024). Influence of Religiosity on Occupational Well-Being and the Role of Mindfulness as a Mediator in Kindergarten Teachers as the SDGs Implementation. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 9(1). <https://doi.org/10.33367/psi.v9i1.5280>
- Mir'atunnisa, F., & Maziyah, S. (2020). Peranan Aisyiyah dalam Bidang Pendidikan Anak Usia Dini di Kota Semarang pada 1967-2015. *Historiografi; Vol 1, No 1 (2020)*.
- Montero-Marin, J., Perez-Yus, M. C., Cebolla, A., Soler, J., Demarzo, M., & Garcia-Campayo, J. (2019). Religiosity and meditation practice: Exploring their explanatory power on psychological adjustment. *Frontiers in Psychology*, 10, 630. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00630>
- Muhammad, Y., Mohammed, Y. O. A.-M., Saman, A. S., Qurratul, A., Anna, G. Z., Yousef, A. B. E.-E., Rasha, A. H., Tayseer, R. A., & Ngakan, K. A. D. (2023). Islamic religiosity and job satisfaction among Muslim teachers in Malaysia. *HTS : Theological Studies*, 78(4), 7569. <https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7569>
- Napitupulu, E. L. (2024). Generasi Muda Pun Mulai Galau Menjadi Guru. *Kompas.Id*.

- Ningrum, N. P. W., Pane, F. M. J., Yani, S. I., & Khadijah. (2022). Pendidikan Anak Usia Dini: Perannya dalam Membangun Karakter dan Tumbuh Kembang Anak Usia Dini . *Tematik: Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar*, 1(1 SE-Articles), 59–63. <https://doi.org/10.57251/tem.v1i1.429>
- Nisa, E. A. (2022). Pandangan dan Peran Organisasi Aisyiyah terhadap Pendidikan di Indonesia, 1914-1923. *Warisan: Journal of History and Cultural Heritage*, 3(2), 51–57. <https://doi.org/10.34007/warisan.v3i2.1516>
- Paturusi, S. (2022). Diduga Stress Karena Pekerjaan, Seorang Guru SMP di Bantul Memilih untuk Bunuh Diri. *Tribunnews.Com*.
- Peng, Y., Wu, H., & Guo, C. (2022). The Relationship between Teacher Autonomy and Mental Health in Primary and Secondary School Teachers: The Chain-Mediating Role of Teaching Efficacy and Job Satisfaction. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Issue 22). <https://doi.org/10.3390/ijerph192215021>
- Pong, H.-K. (2022). The Correlation between Spiritual Well-Being and Burnout of Teachers. In *Religions* (Vol. 13, Issue 8). <https://doi.org/10.3390/rel13080760>
- Pratama, L. R. (2022). Manajemen Pendidikan Karakter PAUD. *Jambura Early Childhood Education Journal*, 4(2), 182–194. <https://doi.org/10.37411/jecej.v4i2.1125>
- Rao, N., Richards, B., Sun, J., Weber, A., & Sincovich, A. (2019). Early childhood education and child

- development in four countries in East Asia and the Pacific. *Early Childhood Research Quarterly*, 47, 169–181.  
<https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2018.08.011>
- Rojab, B. (2023). 117 Siswa TK hingga SMA jadi Korban Kekerasan Seksual selama 2022, FSGI: 73 Persen Pelaku Guru. *Inews.Id*.
- Rurkkhum, S. (2024). A bundle of human resource practices and employee resilience: the role of employee well-being. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(3), 716–731.  
<https://doi.org/10.1108/APJBA-01-2022-0050>
- Sharabi, M. (2016). Work Ethic among Jews and Muslims: The Effect of Religiosity Degree and Demographic Factors. *Sociological Perspectives*, 60(2), 251–268.  
<https://doi.org/10.1177/0731121416650403>
- Sivanthinathan, D., Singh Kartar Singh, J., & Vasudavan, H. (2023). The influence of emotional intelligence on employee well-being, creativity and employee engagement during a crisis. *E3S Web of Conf.*, 389.  
<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202338908001>
- Silkenbeumer, J. R., Schiller, E.-M., & Kärtner, J. (2018). Co- and self-regulation of emotions in the preschool setting. *Early Childhood Research Quarterly*, 44, 72–81.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2018.02.014>
- Slutsky, J., Chin, B., Raye, J., & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness training improves employee well-being: A randomized controlled trial. In *Journal of*

- Occupational Health Psychology* (Vol. 24, Issue 1, pp. 139–149). Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/ocp0000132>
- Stang-Rabrig, J., Brüggemann, T., Lorenz, R., & McElvany, N. (2022). Teachers' Occupational Well-being during the COVID-19 pandemic: The role of resources and demands. *Teaching and Teacher Education*, *117*, 103803. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103803>
- Takahashi, T., Sugiyama, F., Kikai, T., Kawashima, I., Guan, S., Oguchi, M., Uchida, T., & Kumano, H. (2019). Changes in depression and anxiety through mindfulness group therapy in Japan: The role of mindfulness and self-compassion as possible mediators. *BioPsychoSocial Medicine*, *13*(1), 4. <https://doi.org/10.1186/s13030-019-0145-4>
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The Structure of Occupational Well-being: A Study Among Dutch Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(3), 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Wahib, M., Abadi, S., Khalifaturohmah, K., Zein, A. A., & Novia, T. (2022). Studi Historis Perkembangan Sistem Pendidikan Di Indonesia. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, *5*(4 SE-Articles), 83–90. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v5i4.336>
- Wiguna, R. I., Pamungkas, A. Y. F., Ningsih, H. E. W., & Hasan, M. I. (2018). Concept Analysis of Mindfulness Based on Islam Religion. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, *6*(2), 22–30.

- Wijaya, H. E., & Tori, A. R. (2018). Exploring the Role of Self-Control on Student Procrastination. *International Journal of Research in Counseling and Education, Vol 2, No 1 (2018): International Journal of Research in Counseling and Education*, 13–18.
- Wijaya, L. (2023). Peran Guru Profesional Untuk Meningkatkan Standar Kompetensi Pendidikan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), 1222–1230. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.273>
- Xu, N., Chen, P., Lang, R., Kong, L.-L., & Qu, H. (2023). The Effect of Chinese Special Education Teachers' Competence on Their Occupational Well-Being: The Mediating Effect of Resilience. *International Journal of Disability, Development and Education*, 70(6), 1206–1221. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2021.1975263>
- Zhao, S., Liu, L., & Chen, H. (2015). Factors influencing the Occupational Well-Being of experienced nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(4), 378–382. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2015.10.001>
- Zulkefli, M. I. I., Endut, M. N. A.-A., & Amin, A. U.-R. M. (2023). The Influence of Religiosity and Motivation Towards Teacher Commitment During the COVID-19 Pandemic. *KnE Social Sciences*, 8(20) SE-Articles). <https://doi.org/10.18502/kss.v8i20.14615>

## BIOGRAFI PENULIS



Lely Ika Mariyati, M.Psi., Psikolog., adalah seorang dosen di Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo sejak tahun sejak 2012. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 hingga S2 Psikologi di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Saat ini berprofesi sebagai praktisi, juga sebagai akademisi/pengajar. Beberapa mata kuliah

yang sudah pernah diampu adalah sejarah aliran psikologi dan fungsi mental, psikologi kognitif, psikologi perkembangan, psikologi klinis, terapi konseling dan psikoterapi, asesmen psikologi. Merintis karya sebagai penulis pertama kali di majalah MATAN rubrik keluarga Sakinah hingga 2018. Bentuk luaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk buku/jurnal/HKI, beberapa diantaranya "Sudah Siapkah Anak Kita Masuk Sekolah (Panduan Untuk Orang Tua dan Sekolah)", "Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Kesejahteraan Psikologis pada Lansia di Surabaya", dan "Aplikasi Android Penjelajah Alam : Hewan Dan Alamnya", juga karya ilmiah Selain itu, juga bergabung dalam pusat studi kesehatan dan psikologi selama 3 periode dan sekarang menjadi ketua. Bentuk pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi, penulis melakukan pengabdian kepada masyarakat dan penelitian. Selain sebagai akademisi, saat ini tergabung dalam LDK-PWM Jatim yang fokus melakukan pendampingan dan pemberdayaan da'i komunitas marjinal sebagai ketua, serta sebagai tim pengelola rumah singgah Al furqon sebagai ketua divisi konsultasi dan konseling.



Dr. Eko Hardi Ansyah, M.Psi., Psikolog adalah seorang dosen di Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo sejak tahun 2008. Beliau berpendidikan terakhir S3 di Universitas Negeri Airlangga yang saat ini konsen dengan psikologi pendidikan, psikologi anak, psikologi sekolah, dan psikologi Islam. Beberapa mata kuliah yang

diampu oleh Beliau saat ini adalah psikoterapi Islam dan modifikasi perilaku, psikologi bermain, konseling, psikologi sekolah. Penelitian yang saat ini menjadi fokus kajian beliau adalah relasi guru dan siswa, psychological welbeing, stress akademik, dan riset terkait dengan psikologi Qurani berupa psikologi Alfatimah solusi untuk mendapatkan kebahagiaan yang sebenarnya serta penelitian tentang konseling berbasis psikologi al-fatimah untuk menurunkan stres akademik mahasiswa. Saat ini Eko Hardi Ansyah banyak mengabdikan diri untuk melakukan pendampingan ke sekolah terkait dengan kegiatan peningkatan kualitas mutu berhubung beliau adalah seorang sekretaris di majelis pendidikan dasar menengah dan pendidikan non formal pimpinan wilayah Muhammadiyah Jawa Timur. Beliau juga melakukan parenting dan pelatihan-pelatihan untuk guru-guru dan kepala sekolah bagaimana meningkatkan kualitas mutu pembelajaran dan meningkatkan iklim sekolah.



Widyastuti, M.Psi., Psikolog adalah seorang pengajar di Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Penulis telah aktif mengajar sejak tahun 2016 dengan mata kuliah yang diampu adalah Psikologi Klinis, Konseling, Asesmen, dan Statistik. Selain mengajar, penulis juga aktif melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

sebagai bentuk Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sebagai bentuk luaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk buku, penulis telah sebelumnya menulis beberapa buku yang berjudul “Bijak Memfasilitasi Gawai”, “Memahami tahapan perkembangan anak dan remaja”, dan “Performansi akademik pendekatan mikro dan makro”, juga book chapter dengan judul “Dinamika karier dan pernikahan pada perkembangan masa dewasa” yang ditulis bersama rekan sejawat dan mahasiswa.

# LAMPIRAN

**Tabel 1.** *Toronto Mindfulness Scale*

No	Pernyataan	STS	ATS	N	AS	SS
1.	Saya merasa ada perbedaan yang terpisah antara pikiran saya yang terus berubah dan perasaan yang saya rasakan					
2.	Saya merasa lebih mementingkan keterbukaan terhadap pengalaman daripada mengendalikan atau merubahnya					
3.	Saya merasa penasaran dengan apa yang saya mungkin pelajari terkait diri sendiri dengan memperhatikan terhadap bagaimana saya bereaksi pada pemikiran, perasaan, atau sensasi tertentu					
4.	Saya melihat apa yang saya pikirkan sebagai rangkaian peristiwa didalam pikiran saya daripada sebuah refleksi penuh tentang bagaimana seharusnya segala sesuatu					
5.	Saya penasaran bagaimana isi pikiran saya dari waktu ke waktu					
6.	Saya penasaran tentang tiap pikiran dan perasaan saya sendiri					
7.	Saya reseptif untuk mengamati pemikiran dan perasaan yang tidak menyenangkan tanpa harus mengganggu perasaan itu					
8.	Saya lebih nyaman untuk melihat apa yang sedang terjadi pada pikiran sebagaimana munculnya mereka daripada mencari tahu makna pikiran tersebut					
9.	Saya merangkul pengalaman saya dengan mencoba untuk menerimanya, baik itu menyenangkan atau tidak.					
10.	Saya selalu penasaran dengan sifat dari pengalaman setiap kali itu muncul					

11.	Saya selalu menyadari pikiran dan perasaan saya tanpa harus berpikir berlebihan terhadap pikiran dan perasaan tersebut					
12.	Saya penasaran kepada reaksi saya terhadap setiap hal					
13.	Saya penasaran dengan apa yang dapat saya pelajari tentang diri saya dengan memperhatikan kemana saja perhatian saya tertuju.					

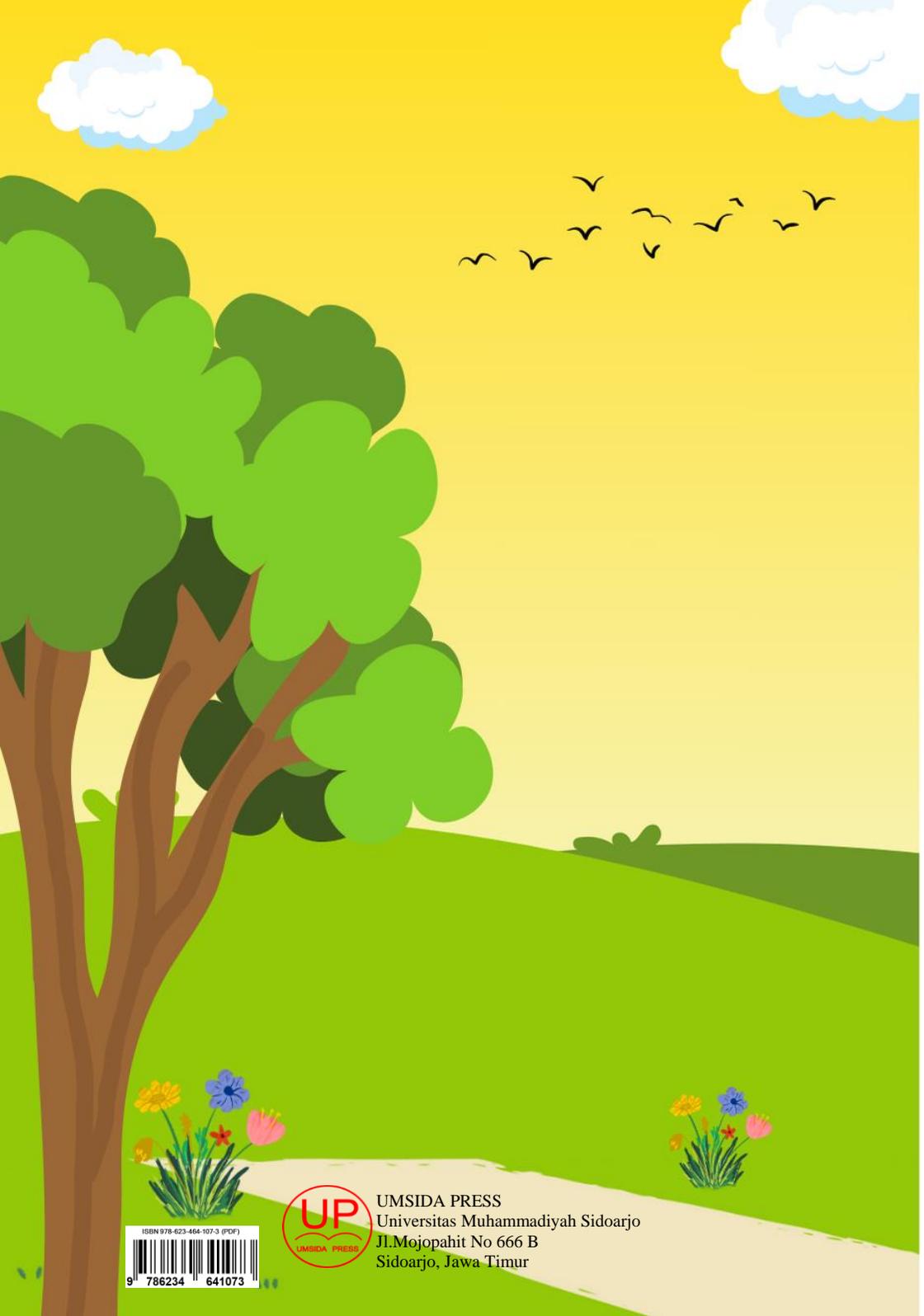
**Tabel 2.** Skala Religiusitas

No	Pernyataan	STS	ATS	N	A S	SS
1.	Bagi saya malaikat hanyalah sekedar mitos yang tidak terbukti adanya.					
2.	Semua hal baik maupun buruk yang dialami manusia adalah akibat dari perbuatannya sendiri. Serta tidak ada campur tangan Tuhan					
3.	Saya tidak yakin bahwa manusia akan dibangkitkan lagi setelah mati.					
4.	Saya selalu menunaikan shalat fardlu 5 waktu setiap hari					
5.	Saya tidak yakin bahwa ada kehidupan selanjutnya setelah kematian					
6.	Saya tidak perlu shalat, asal selalu mengingat pada kekuasaan Tuhan.					
7.	Saya selalu menjalankan shalat sunnah					
8.	Saya selalu menunaikan zakat (baik fitrah maupun mal) sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
9.	Bagi saya, shalat tidak harus dilaksanakan, asal bisa menjaga hubungan baik dengan sesama manusia.					
10	Saya memahami hukum Islam secara baik					
11	Saya belajar al-Quran hanya dari terjemahan.					
12	Selama tidak ada halangan syar'i (misalnya: datang bulan, sakit) saya biasanya menunaikan shalat 5 waktu setiap hari secara berjamaah.					
13	Selain zakat, saya juga seringkali menyalurkan infaq dan shadaqah yang saya berikan ke lembaga atau individu yang membutuhkan.					
14	Saya mampu membaca dan memahami isi kandungan alquran.					
15	Menurut saya puasa-puasa sunnah					

.	hanya membuat saya semakin kurang produktif.					
16	Saya biasanya merasa tenang ketika saya membaca alquran					
17	Saya tidak bisa membaca al-Quran					
18	Saya seringkali marah-marah meskipun ketika sedang berpuasa					
19	Saya merasa berdialog dengan Allah Ketika sedang shalat					
20	Cara ibadah saya cukup dengan mengikuti guru atau kyai					
21	Saya gemar membantu orang lain yang membutuhkan, baik berupa uang maupun barang, meskipun saya tidak mengenalnya.					
22	Saya lebih baik ke masjid daripada mengikuti kerjabakti di kampung.					
23	Saya suka membicarakan aib orang lain (ghibah).					
24	Saya berusaha untuk tetap jujur meskipun dampaknya mungkin menyakitkan					
25	Saya merasa berdialog dengan Allah Ketika sedang membaca al-Quran					
26	Berjudi adalah salah satu cara saya mendapatkan penghasilan.					

**Tabel 3.** *Tripartite Occupational Well-Being Scale*

No	Pernyataan	STS	ATS	N	AS	SS
1.	Saya bersemangat untuk mulai pekerjaan setiap hari					
2.	Saya merasa terganggu ketika saya memikirkan tentang pekerjaan saya					
3.	Saya merasa penuh dengan energi ketika saya sedang bekerja					
4.	Saya merasa bersemangat dengan pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan standar yang tinggi					
6.	Saya meluangkan beberapa waktu untuk agar siap untuk melakukan pekerjaan setiap hari					
7.	Saya berusaha dengan keras agar pekerjaan yang setiap hari					
8.	Setiap hari, saya mengusahakan yang terbaik pada pekerjaan-pekerjaan yang saya lakukan					
9.	Dalam pekerjaan saya, saya kadang memikirkan bagaimana cara saya menumbuhkan karir secara professional					
10.	Saya membuat perencanaan terkait pelatihan dan pengembangan karir saya					
11.	Dalam pekerjaan, saya memetakan area keahlian mana saja yang saya ingin kembangkan untuk mengembangkan karir saya.					
12.	Saya berpikir secara hati-hati terkait apa yang harus saya lakukan agar saya bisa mengembangkan karir professional saya.					



UMSIDA PRESS  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Jl. Mojopahit No 666 B  
Sidoarjo, Jawa Timur