



Analysis Factors Teachers Occupational Well-Being

Titin Kholisna

titin.kholisna@uniramalang.ac.id

Program Studi Psikologi

Universitas Islam Raden Rahmat

Received: 12 06 2024. Revised: 01 07 2024. Accepted: 07 07 2024.

Abstract : Teacher work welfare factors include various components that influence them both from a physical, social, economic, psychological and legal perspective. This research uses a quantitative development instrument which aims to develop an instrument in the form of items and factors/components so that adequate validity results are obtained. We have obtained the results of developing a total of 75 items on the teacher work welfare scale which have been tested on 23 teachers. By using exploratory analysis, valid item results with factor loading > 0.5 were obtained for 38 items with four factors formed from a rotated component matrix with item values of 0.52 (lower) - 0.867 (higher). As a result of these factors, factors were named, namely factor 1 is recognition and satisfaction of professional work with a total of 13 items, factor 2 is self-development skills with a total of 9 items, factor 3 is administrative system support with a total of 9 items, factor 4 is balance of school culture with a total of 7 items. and this development instrument has obtained a reliability of 0.964.

Keywords : Factor analyzis, Teachers occupational, Well being.

Abstrak : Faktor-faktor kesejahteraan kerja guru meliputi beragam komponen yang mempengaruhinya baik dari segi fisik, sosial, ekonomi, psikologis dan hukum. Penelitian ini menggunakan instrumen pengembangan kuantitatif yang bertujuan untuk mengembangkan instrumen berupa item-item dan faktor/komponen sehingga diperoleh hasil validitas yang memadai. Telah memperoleh hasil pengembangan sejumlah 75 item skala kesejahteraan kerja guru yang telah diuji coba kepada 23 guru. Dengan menggunakan analisis eksploratori telah diperoleh hasil item yang valid dengan faktor loading $> 0,5$ sebanyak 38 item dengan empat faktor yang terbentuk dari matriks komponen yang diputar nilai item 0,52 (lebih rendah) - 0,867 (lebih tinggi). Hasil faktor-faktor tersebut dibuat penamaan faktor yaitu faktor 1 adalah pengakuan dan kepuasan profesional kerja berjumlah 13 item, faktor 2 adalah keterampilan pengembangan diri berjumlah 9 item, faktor 3 adalah dukungan sistem administratif berjumlah 9 item, faktor 4 adalah keseimbangan kultur sekolah berjumlah 7 item dan instrumen pengembangan ini telah memperoleh reliabilitas sebesar 0,964.

Kata Kunci: Analisis faktor, Pekerjaan guru, Kesejahteraan.

PENDAHULUAN

Kesejahteraan guru memiliki peran penting dalam menentukan profesionalismenya yang mana implikasinya terlihat mendalam bagi guru dan siswa. Secara umum kesejahteraan guru mencakup dimensi fisik, ekonomi, sosial, dan psikologis atau bahkan hukum seperti dijumpai saat ini kasus hukum yang melibatkan guru karena menganiaya, membully, melecehkan atau hal lainnya. Seorang guru dilaporkan orang tua siswa ke polisi lantaran memukul anaknya dan meminta denda (merdeka.com). Dalam KBBI disebutkan kata sejahtera berarti aman, sentosa dan makmur, sementara kesejahteraan merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa terpenuhi akan kebutuhan hidupnya. Abraham Maslow dalam teorinya menyebutkan hirarki kebutuhan hidup dimulai dari kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri, yang mana kebutuhan-kebutuhan tersebut mendasari perilaku manusia untuk mencapai kesejahteraan dan perkembangannya secara holistik.

Guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang Republik Indonesia, 2005). Profesionalisme guru merupakan sebuah kondisi arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pengajaran dan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang (Sutiono, 2021). Sebagai seorang profesional guru bekerja atas dasar standar kompetensi yang telah ditetapkan untuk memberikan pelayanan yang bermutu sehingga semua stake holder memperoleh kepuasan (Suwandi, 2012). Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Namun untuk memenuhi kualifikasi tersebut dalam praktiknya ditemui hambatan dan tantangan sehingga mempengaruhi kesejahteraan guru.

Hal tersebut mempengaruhi kesejahteraan guru yakni mulai dari tuntutan pekerjaan hingga memengaruhi kualitas hubungan interpersonal dalam lingkungan sekolah. Selain itu terlihat dampak faktor eksternal seperti harapan masyarakat, kebijakan yang berubah-ubah juga mempengaruhi terhadap tingkat stres guru dan kesejahteraannya secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kesejahteraan guru dan kesejahteraan siswa serta tekanan psikologis dan adanya hubungan antara depresi guru dan kesejahteraan

siswa, masing-masing dijelaskan oleh kehadiran guru dan kualitas hubungan guru dan siswa (Harding et al., 2019).

Menurut pendapat dari berbagai kementerian pendidikan dan perwakilan angkatan kerja guru menyebutkan macam-macam penyebab rendahnya kesejahteraan adalah beban kerja yang berlebihan, reformasi yang terus-menerus diberlakukan setiap kali pemerintahan baru, sistem akuntabilitas dan evaluasi yang bersifat menghukum dan membingungkan, kurangnya dukungan untuk sekolah-sekolah yang memiliki masalah perilaku buruk siswa yang tidak dapat dikelola, standar ukuran kelas, intervensi pemerintah dalam kurikulum dan metode pengajaran, peraturan yang berlebihan, tantangan dalam menciptakan ruang kelas yang lebih beragam dan inklusif, anggapan kurangnya rasa hormat terhadap profesi dan pendanaan yang tidak memadai atau tidak setara (Teaching for Global Competence in a Rapidly Changing World, 2018).

Terdapat enam dimensi aspek kesejahteraan psikologis menurut (Ryff & Keyes, 1995) yang meliputi; (1) penerimaan diri merupakan evaluasi positif terhadap diri sendiri dan kehidupan masa lalu, (2) penguasaan lingkungan yaitu kemampuan mengelola kehidupan dan lingkungan sekitar secara efektif, (3) otonomi ialah rasa penentuan nasib sendiri dan kemampuan melawan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu (4) hubungan positif dengan orang lain yang ditunjukkan dengan kepedulian secara tulus terhadap kesejahteraan orang lain, (5) perkembangan pribadi yakni perasaan akan pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan sebagai pribadi serta keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan 6) tujuan hidup yang berarti keyakinan bahwa hidup seseorang memiliki tujuan dan bermakna, serta menunjukkan bahwa seseorang memiliki sesuatu untuk dijalani (Van Horn et al., 2004).

McCallum dan Price menyebut model lima dimensi dalam well-being diantaranya sosial, emosional, kognitif, dimensi fisik dan dimensi spiritual (Mccallum & Price, 2010). Menurut Viac & Fraser dalam paper Organization of Economic Co-operation and Development (OECD) tahun 2020 mendefinisikan kesejahteraan guru dalam empat komponen utama yaitu (1) kesejahteraan fisik dan mental, (2) kesejahteraan kognitif, (3) kesejahteraan subjektif, dan (4) kesejahteraan sosial (Fraser, n.d.). Tantangan terkait tekanan pekerjaan yang tinggi yang dialami oleh guru, termasuk beban kerja yang berlebihan, tuntutan administratif, dan harapan yang tinggi dari berbagai pihak. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana tekanan ini dapat memengaruhi kesejahteraan mental guru. Meski juga berpengaruh pada kondisi fisik, baik buruknya kesejahteraan fisik guru dapat diukur melalui ada tidaknya keluhan

psikosomatis, seperti sakit kepala dan nyeri (Van Horn et al., 2004). Maka senantiasa kesejahteraan mental guru menjadi perhatian penting dalam konteks pendidikan.

Kemudian melihat tantangan interpersonal yang mungkin dihadapi guru, seperti konflik dengan rekan kerja, hubungan yang tegang dengan siswa atau orang tua, dan kurangnya dukungan sosial. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara dukungan sosial keluarga untuk olahraga dan kesejahteraan guru (Escaron et al., 2023). Ini adalah faktor-faktor yang dapat meningkatkan tingkat stres dan kelelahan emosional bagi guru. Ada hubungan yang signifikan dan positif antara kesehatan mental dengan motivasi belajar siswa dengan tingkat korelasi cukup tinggi (Badaruddin & Said, 2016). Dengan mengakui kompleksitas tantangan yang dihadapi guru dalam menjaga kesehatan mental dan menerapkan strategi yang tepat, maka penting dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung bagi para pendidik. Ini tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan individu, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan belajar di sekolah.

Siswa yang mengalami masalah kesehatan mental cenderung menunjukkan kinerja belajar lebih rendah, kesulitan dalam konsentrasi, dan motivasi belajar yang menurun (Lestari & Rista, 2023). Artinya adanya hubungan saling memengaruhi keduanya, seperti adanya pengaruh positif kesejahteraan terhadap profesionalisme guru terdapat kepuasan kerja dengan *subjective well-being*. Hasil penelitian menyebutkan adanya hubungan positif antara kesejahteraan guru dengan semangat kerja Raudhah, (2020). Demikianlah kesejahteraan mental guru senantiasa menjadi perhatian penting dalam konteks pendidikan. Berdasarkan uraian beberapa pendapat di atas tentang beragam faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan kerja guru yang melihat dari berbagai sudut pandang, maka penelitian ini bermaksud untuk memperoleh akurasi faktor-faktor dalam melihat komponen kesejahteraan kerja guru (*teacher's occupational well-being*) dalam setting yang berbeda. Yaitu dengan menggunakan item-item yang dikembangkan dan diuji coba akan diperoleh komponen faktor yang sesuai dengan sasaran. Penelitian ini secara khusus melihat komponen/faktor yang selama ini menjadi tantangan yang dihadapi guru dalam menjaga kesehatan mental mereka dan strategi yang dilakukan untuk bertahan atau meningkatkan kesejahteraan mereka di lingkungan sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pengembangan instrumen yaitu skala kuesioner kesejahteraan kerja guru. Dari skala kuesioner yang dikembangkan peneliti melakukan pengamatan hasil respons yang diberikan dan diterima secara langsung.

Kuesioner diberikan kepada guru-guru alumni mahasiswa universitas yang sudah menjadi guru lebih dari tiga tahun. Pada pengambilan sampel peneliti bertemu secara insidental sehingga mendapati sejumlah sampel 23 guru, diantaranya dari guru KB, guru TK, guru MI, guru SMA dan guru SMK. Pengembangan kuesioner dibuat secara random kemudian disebar sebagai uji coba instrumen, selanjutnya peneliti menganalisis serta mengelompokkan item-item sehingga mendapati satu atau lebih faktor dari pola item yang terbentuk. Adapun tahapan penelitian yaitu (1) menentukan spesifikasi pengembangan, (2) membuat pengembangan item, (3) uji coba dan revisi, (4) analisis. Uji validitas dan reliabilitas item menggunakan analisis item skor *alpha cronbach*, kemudian dilanjutkan menganalisis faktor dengan EFA (*exploratory factorial analyzis*) yaitu salah satu analisis multivariat yang dirancang untuk melihat sifat hubungan antar variabel-variabel dalam satu perangkat yang menunjukkan pola suatu hubungan (Purwanto, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengembangan item secara keseluruhan telah didapati sejumlah 75 item berdasar pada komponen-komponen yang belum terbentuk. Kemudian peneliti berikan responden untuk di isi sebagai uji coba. Setiap item pertanyaan menggunakan pilihan jawaban skala *likert*. Hasil responden kemudian dianalisis dengan bantuan spss 25 *version*, sehingga diperoleh hasil uji analisis item sebanyak 38 item valid dengan koefisein korelasi alpha cronbach lebih dari 0,5 dan ditemukan 4 faktorial koefisien dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil *Rotated Component Matrix*

Komp onen	Item - skor													J ml
1	ite m2	ite m3	ite m6	ite m5	ite m5	ite m3	ite m4	ite m3	ite m3	ite m3	ite m1	ite m1	ite m1	13
	8	4	0	4	0	9	0	6	3	8	6	0	9	
	.83	.80	.76	.75	.75	.72	.69	.67	.59	.58	.54	.53	.52	
	7	3	1	2	1	8	9	9	4	5	6	2	1	
2	ite m4	ite m4	ite m4	ite m4	ite m3	ite m6	ite m5	ite m5	ite m6					9
	6	7	1	5	5	7	3	1	2					
	.86	.86	.77	.71	.67	.67	.67	.61	.55					
	7	0	2	5	4	3	1	7	8					
3	ite m2	ite m6	ite m4	ite m5	ite m1	ite m6	ite m2	ite m6	ite m6					9
	3	6	8	6	2	8	4	9	1					
	.81	.78	.78	.75	.69	.69	.67	.57	.57					
	4	8	4	5	1	1	2	3	3					

	ite m7	ite m2	ite m1 5	ite m4 3	ite m1 7	ite m6 0	ite m2 9	
4	.76 3	.73 7	.67 5	.67 4	.65 9	.65 0	.57 5	7
TOTAL								38

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 4 komponen yang belum teridentifikasi, kemudian dijabarkan oleh beberapa item yaitu 13 item; 28, 34, 60, 54, 50, 39, 40, 36, 33, 38, 1, 10, 19 mewakili komponen 1, 9 item; 46, 47, 41, 45, 35, 67, 53, 51, 62 mewakili komponen 2, dan 9 item; 23, 66, 48, 56, 12, 68, 24, 69, 61 mewakili komponen 3, dan 7 item; 7, 2, 15, 43, 17, 6, 29 mewakili komponen 4. Dengan etimasi $observation\ to\ achieve\ additivity = 0,593$ signifikansi 0.00 diperoleh reliabilitas sebesar 0,964 yang berarti sangat tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.964	38

Setelah direvisi didapati item valid, kemudian peneliti memberi penamaan item-item pada setiap komponen. Hasilnya sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil analisis faktor

Komponen	Item	Hasil penamaan faktor
1	28, 34, 60, 54, 50, 39, 40, 36, 33, 38, 1, 10, 19	pengakuan dan kepuasan profesional kerja
2	46, 47, 41, 45, 35, 67, 53, 51, 62	skill pengembangan diri
3	23, 66, 48, 56, 12, 68, 24, 69, 61	dukungan sistem administratif
4	7, 2, 15, 43, 17, 6, 29	keseimbangan kultur sekolah

Tabel di atas menjabarkan hasil reduksi item-item yang saling terkait dan mewakili sehingga peneliti mengelompokkan dalam komponen-komponen dan merevisi penyebutannya. Komponen satu yaitu pengakuan dan kepuasan profesional kerja dimaksudkan bahwa kepuasan kinerja profesional yang terkait dengan sistem manajemen dan kepuasan emosional. Guru dalam hubungan dengan pekerjaannya akan senantiasa terkait satu sama lain dengan rekan kerja, baik dalam hubungan kolaboratif ataupun pencapaian sosial yang merupakan bagian dari keseluruhan sistem yang terintegrasi dimana guru berinteraksi, bekerja dan berkolaborasi dengan rekan lain. Dalam hal ini pengakuan merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi dan pencapaian yang diberikan oleh atasan atau sesama rekan kerja dengan bermacam-macam bentuk apresiasi mulai dari pujian lisan, penghargaan formal, hingga promosi jabatan.

Pengakuan yang tulus dan tepat waktu dapat meningkatkan motivasi karyawan, membangun rasa percaya diri, dan mendorong mereka untuk terus berkontribusi secara maksimal. Pengakuan tidak hanya tentang apa yang diberikan, tetapi juga bagaimana dan kapan itu diberikan.

Merujuk pada (Schleicher, 2013) menyebutkan kesejahteraan afektif mengacu pada perasaan atau keadaan emosional tertentu, dan biasanya diukur berdasarkan titik waktu tertentu. Artinya bahwa pengakuan yang diberikan secara tepat waktu dan dalam konteks yang relevan cenderung lebih berdampak dibandingkan yang diberikan secara acak atau terlambat. Sedangkan kepuasan profesional merujuk pada perasaan puas dan bahagia yang dirasakan guru terhadap kinerja, lingkungan kerja, dan pencapaian pribadi. Pengakuan yang efektif dapat secara langsung meningkatkan kepuasan profesional. Ketika seseorang merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Ini menciptakan siklus positif di mana kepuasan yang tinggi meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya meningkatkan peluang untuk mendapatkan pengakuan lebih lanjut. Namun, penting untuk dicatat bahwa pengakuan harus diberikan dengan cara yang tepat dan adil untuk menghindari kesenjangan dan ketidakpuasan. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini akan menciptakan budaya kerja lebih positif dan mendukung yang akhirnya akan mendorong keberhasilan bersama.

Komponen dua yaitu pengembangan ketrampilan diri seorang guru bukan hanya mengajar saja, akan tetapi bagaimana guru dapat lebih mengembangkan skill yang adaptif terhadap perubahan terlebih seperti sekarang ini yang banyak menggunakan teknologi. Pengembangan keterampilan diri guru ini merupakan proses yang terus menerus dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan personal. Keterampilan ini tidak hanya melibatkan aspek teknis mengajar, tetapi juga mencakup kemampuan manajerial, komunikasi, serta pengembangan kepribadian yang mendukung peran guru sebagai pendidik dan panutan bagi anak didik. Konsep kesejahteraan kerja yang mengacu pada makna dan kepuasan yang diperoleh individu dari pekerjaannya (Doble dan Santha, 2008). Seorang guru yang berdedikasi pada pengembangan diri tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan tetapi juga memperkaya kehidupan mereka sendiri dan komunitas sekolah secara holistik dan bermakna. Hal ini sejalan dengan kesejahteraan subjektif yang mencakup tiga elemen yaitu evaluasi kehidupan; penilaian reflektif terhadap kehidupan seseorang atau aspek tertentu dari kehidupan tersebut, kedua mempengaruhi yaitu perasaan atau

keadaan emosi tertentu, dan ketiga eudemonia yaitu perasaan akan makna dan tujuan hidup atau fungsi psikologis yang baik (Schleicher, 2013).

Komponen tiga yaitu dukungan sistem administratif dalam arti dukungan profesional administratif. Terdapat penelitian menunjukkan guru-guru telah melakukan inovasi administrasi akan tetapi inovasi yang dilakukakan belum maksimal (Warsah, 2018). Disini dunia pendidikan kita yang kompleks dan sistem kurikulum berubah-ubah, maka dukungan sistem administratif yang kuat menjadi elemen krusial untuk mencapai keberhasilan guru serta efektivitas dalam proses belajar mengajar. Sistem administratif yang efisien tidak hanya membantu mengurangi beban kerja guru yang terkait dengan tugas-tugas administratif, tetapi juga memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas utama mereka yakni mendidik dan membimbing siswa. Oleh sebab itu peran dukungan sistem untuk keefektifan administratif sangat dibutuhkan terlebih yang melibatkan teknologi.

Komponen empat yaitu kultur sekolah, dalam hal ini keseimbangan kebutuhan dan kepuasan kerja sekolah melibatkan kultur sekolah yang seimbang dimana ini merupakan landasan penting bagi keberhasilan pendidikan yang holistik. Hal ini akan menciptakan atmosfer lingkungan di mana semua anggota komunitas sekolah dengan siswa, guru, staff, dan orang tua sehingga dapat bekerja bersama dengan harmonis dan produktif. Sebuah kultur yang seimbang tidak hanya berfokus pada prestasi akademik, tetapi juga memperhatikan perkembangan emosional, sosial, dan fisik setiap individu yang terlibat didalamnya. Diterangkan dalam hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru (Arifin, 2023).

Tschannen-Moran dan Gareis (2015) memandang pentingnya kepala sekolah membangun kepercayaan dengan guru, hal ini berkorelasi positif dengan iklim sekolah dan prestasi siswa. Efikasi diri berdampak pada praktik pengajaran guru, kepuasan kerja, antusiasme, dan komitmen (Schleicher, 2018). Guru yang merasa didukung oleh rekan kerja dan kepala sekolah akan memiliki perasaan yang lebih tinggi mengenai kesejahteraan profesional secara umum, dengan ini mereka mengalami efikasi diri yang lebih besar dan lebih kecil tekanan di tempat kerja, serta memiliki orientasi yang lebih berpusat pada siswa. Mereka juga biasanya lebih siap menghadapi tekanan eksternal (Fraser, 2020).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini memperoleh validitas instrumen sebanyak 38 item dengan skor komponen matrix $> 0,5$ *alpha cronbach* dan reliabilitas sebesar 0,964 serta didapati penamaan

faktor kesejahteraan kerja guru yang meliputi (1) pengakuan dan kepuasan profesional kerja, (2) skill pengembangan diri, (3) dukungan sistem administratif, (4) keseimbangan kultur sekolah. Untuk mendapati akurasi instrumen yang lebih baik, peneliti selanjutnya bisa lebih memperbanyak responden sebagai ajuan konsistensi faktor yang telah dikembangkan, atau dapat menggunakan pengembangan dengan teknik analisis yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, N., Karim, K., Lusono, A., Rukhmana, T., Sakti Walenta, A., & Rusdi, M. (2023). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Baso. *Journal on Education*, 6(1), 3868-3878. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3502>
- Badaruddin, A., & Said, E. (2016). Hubungan Kesehatan Mental dengan Motivasi Belajar Siswa (Vol. 5). <https://doi.org/10.24036/02016516543-0-00>
- Doble SE, Santha JC. Occupational Well-Being: Rethinking Occupational Therapy Outcomes. *Canadian Journal of Occupational Therapy*. 2008;75(3):184-190. <https://doi.org/10.1177/000841740807500310>
- Escaron, A. L., Vasquez, J., & Sonik, R. A. (2023). Associations between Teacher Wellbeing and Social Support for Physical Activity in Two Urban School Districts during the early stages of the SARS-CoV-2 Pandemic. *Journal of healthy eating and active living*, 3(3), 134–145. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc10854958/>
- Fraser, P. (2020). *Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis for PISA and TALIS*. <https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>
- Harding, S., Morris, R., Gunnell, D., Ford, T., Hollingworth, W., Tilling, K., Evans, R., Bell, S., Grey, J., Brockman, R., Campbell, R., Araya, R., Murphy, S., & Kidger, J. (2019). Erratum: Is teachers' mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing?. In *Journal of Affective Disorders* (Vol. 253, pp. 460–466). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.03.046>
- Lestari, L., & Rista, N. (2023). Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Efektivitas Belajar Siswa Kelas VIII pada Mata Pelajaran IPS Di SMP Negeri 20 Bekasi. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 881. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i2.19297>
- Mccallum, F., & Price, D. (2010). Well teachers, well students. In *Journal of Student Wellbeing* (Vol. 4, Issue 1). <https://doi.org/10.21913/JSW.v4i1.599>

- Purwanto, D. (2018). Analisis Faktor: Konsep, Prosedur Uji Dan Interpretasi. *Jurnal Teknodik*, 4(15), 153–169. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v4i15.388>
- Raudhah, R. (2020). Hubungan Tingkat Kesejahteraan Guru Dengan Semangat Kerja Guru. *Jurnal Guru Dikmen Dan Dikus*, 3, 186–196. <https://doi.org/10.47239/jgdd.v3i2.151>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Schleicher, A. (2018). Valuing our Teachers and Raising their Status: How Communities Can Help, International Summit on the Teaching Profession, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264292697-en>.
- Sutiono, Dr. (2021). Profesionalisme Guru. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 16–25. <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v4i2.1569>
- Suwandi. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penghasilan Guru Di Era Desentralisasi Pendidikan. In *Jurnal Economia* (Vol. 8, Issue 2). <http://dx.doi.org/10.21831/economia.v8i2.1224>
- Teaching for Global Competence in a Rapidly Changing World*. (2018). <https://asiasociety.org/education/teaching-global-competence-rapidly-changing-world>
- Tschannen-Moran, M., A. Hoy and W. Hoy (2015). Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Educational Research*, Vol. 68/2, pp. 202-248, <http://dx.doi.org/10.3102/00346543068002202>
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005**. (n.d.).
- 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. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (Vol. 77). <https://psycnet.apa.org/doi/10.1348/0963179041752718>
- Warsah, I. (2018). Pembelajaran (Studi Man Rejang Lebong) Analysis Of Teacher's Administrative Innovation In Improving The Instruction Quality (Case Study In Man Rejang Lebong). *16*(3), 263–274. <https://dx.doi.org/10.32729/edukasi.v16i3.488>