

SKRIPSI

**DINAMIKA REGULASI EMOSI GURU MUDA DALAM
MENCAPAI KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH
PAUD KB (KELOMPOK BERMAIN)
BERSAMA DUSUN SEPPONG**



OLEH

WAHYUNI

NIM: 2120203870232032

PAREPARE

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2025

**DINAMIKA REGULASI EMOSI GURU MUDA DALAM
MENCAPAI KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH
PAUD KB (KELOMPOK BERMAIN)
BERSAMA DUSUN SEPPONG**



OLEH

WAHYUNI

NIM: 2120203870232032

Skripsi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Pada Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Ushuluddin, Adab dan
Dakwah Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2025

**DINAMIKA REGULASI EMOSI GURU MUDA DALAM
MENCAPAI KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH
PAUD KB (KELOMPOK BERMAIN)
BERSAMA DUSUN SEPPONG**

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

**Program Studi
Bimbingan Konseling Islam**

Disusun dan diajukan oleh

**WAHYUNI
NIM: 2120203870232032**

Kepada

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2025

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Dalam Mencapai Kepuasan Kerja di Sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong

Nama Mahasiswa : Wahyuni

Nomor Induk Mahasiswa : 2120203870232032

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Program Studi : Bimbingan Konseling Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : SK Dekan
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
B-3372/In.39/FUAD.03/PP.00.9/10/2024

Disetujui oleh:

Pembimbing
NIP

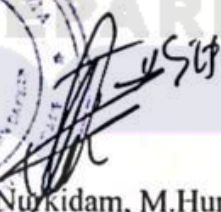
: Nurul Fajriani, S.Psi., M.Si
: 2002119402

(.....)

Mengetahui:



Dekan,
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah


Dr. A. Nurkidam, M.Hum.
NIP. 19641231 199203 1 045

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Dalam
Mencapai Kepuasan Kerja di Sekolah PAUD KB
(Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong

Nama Mahasiswa : Wahyuni

Nomor Induk Mahasiswa : 2120203870232032

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Program Studi : Bimbingan Konseling Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : SK Dekan
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
B-3372/In.39/FUAD.03/PP.00.9/10/2024

Tanggal Kelulusan : 17 Juli 2025

Disahkan oleh Komisi Penguji

Nurul Fajriani, S.Psi., M.Si (Ketua)

Adnan Achiruddin Saleh, M.Si (Anggota)

Ulfah, M.Pd (Anggota)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui:



Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Dr. A. Nurkidam, M.Hum.
NIP. 19641231 199203 1 045

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَ الْمُرْسَلِينَ وَ عَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt. Karena rahmat dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Dalam Mencapai Kepuasan Kerja Di Sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong.” ini dengan baik dan tepat waktu sebagai syarat untuk meraih gelar S1. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda tercinta kita, Nabi Muhammad SAW, yang selalu kita nanti-nantikan sya’faatnya di akhirat nanti.

Rasa syukur dan terima kasih penulis haturkan yang setulus tulusnya kepada kedua orang tua yang saya hormati dan saya cintai ayahanda Alimuddin dan ibunda khaerani, saudara saudara saya yang saya cintai, serta seluruh pihak keluarga yang selama ini telah membantu saya dalam proses penyusunan skripsi ini.

Selain itu penulis ingin mengucapkan terima kasih terkhusus kepada Ibu Nurul Fajriani, S.Psi., M.Si sebagai dosen pembimbing yang tidak henti hentinya membimbing saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari banyaknya pihak yang telah memberikan dukungan, baik yang berbentuk moral dan material.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hannani M.Ag Selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengolah Pendidikan di IAIN Parepare dan memperhatikan kinerja

kami dalam berkiprah di lembaga kemahasiswaan, demi Kemajuan IAIN Parepare

2. Dr. A. Nurkidam, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ushuludddin, Adab dan Dakwah, Dr. Iskandar, S.Ag., M.Sos.I. dan Nurhikmah, M.Sos.I. sebagai Wakil Dekan atas pengabdianannya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam ibu Emilia Mustary, M.Psi, Psikolog untuk semua ilmu serta motivasi yang telah diberikan kepada penulis.
4. Dosen-dosen prodi Bimbingan Konseling Islam yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis.
5. Ibu Hj. Nurmi, M.A Kabag TU dan Bapak/Ibu Dosen serta jajaran Staf Administrasi Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah yang telah banyak membantu penulis selama berstatus mahasiswa.
6. Kepala perpustakaan dan jajaran perpustakaan IAIN Parepare yang telah membantu dalam pencapaian referensi skripsi ini.
7. Seluruh Pegawai dan Staf yang bekerja di Lembaga IAIN Parepare atas segala bantuan dan arahnya dalam proses penyelesaian Studi Penulis.
8. Kepada kakak Moh Ilman Fahri dan kakak Sukmawati, S.Sos yang menjadi tempat berkeluh kesah dan terima kasih selalu ada disetiap langkah serta proses perjalanan penulis menuju titik ini.
9. Terima kasih Kepada seluruh teman-teman mahasiswa seperjuangan BKI angkatan 2021 terkhusus sahabat saya yaitu Nurain, Andi Della, Mas Takdir,

Pina, Rubi, Ica comel dan Pak Rehan yang senantiasa menemani saya dalam setiap proses yang saya lewati selama berkuliah di IAIN Parepare.

10. Para informan yang telah bersedia meluangkan waktu dan ilmunya kepada peneliti demi penyelesaian karya tulis ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap semoga skripsi ini bernilai ibadah disisi-Nya, dapat bermanfaat sebagai referensi bacaan bagi orang lain, khususnya bagi mahasiswa IAIN Parepare.

Aamin ya rabbal' alamin

Parepare, 01 Juli 2025
05 Muharram 2025
Penulis


Wahyuni
NIM. 2120203870232032

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Wahyuni
Nomor Induk Mahasiswa : 2120203870232032
Tempat/Tgl Lahir : 02 Februari 2003
Program Studi : Bimbingan Konseling Islam
Fakultas : Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Judul Skripsi : Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Dalam Mencapai Kepuasan Kerja di Sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini benar benar hasil karya sendiri dan jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikasi, tiruan plagiat atas keseluruhan skripsi, kecuali tulisan sebagai bentuk acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang lazim, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Parepare, 01 Juli 2025
Penyusun,



Wahyuni
NIM. 2120203870232032

ABSTRAK

Wahyuni. *Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda dalam Mencapai Kepuasan Kerja di Sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong* (Dibimbing oleh Nurul Fajriani)

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dinamika regulasi emosi guru muda dalam mencapai kepuasan kerja di Sekolah PAUD KB Bersama Dusun Seppong. Guru muda berada dalam fase awal karier yang rentan terhadap tekanan emosional, sehingga kemampuan untuk mengelola emosi menjadi penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis dan kualitas kinerja mereka. Regulasi emosi yang baik akan memengaruhi kepuasan kerja dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan di lingkungan PAUD.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah empat orang guru muda yang berusia 20–30 tahun dan aktif mengajar di PAUD KB Bersama Dusun Seppong. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru muda meregulasi emosinya melalui lima strategi utama berdasarkan teori James Gross, yaitu: (1) Pemilihan situasi, dengan cara menghindari situasi yang memicu emosi negatif; (2) Modifikasi situasi, dengan menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan; (3) Pengalihan perhatian, dengan fokus pada hal-hal positif dalam proses mengajar; (4) Perubahan kognitif, dengan memaknai tantangan sebagai proses pembelajaran dan ibadah; serta (5) Modulasi respons emosi, dengan menahan ekspresi marah dan tetap bersikap profesional di hadapan anak-anak. Dinamika regulasi emosi ini turut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru, terutama dalam menghadapi beban kerja, keterbatasan fasilitas, serta dukungan sosial dari lingkungan kerja.

Kata Kunci: Dinamika, Regulasi Emosi, Kepuasan Kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
TRANSLITERASI DAN SINGKATAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Penelitian Relevan	10
B. Tinjauan Teoritis	14
C. Tinjauan Konseptual.....	19
D. Kerangka Pikir	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32

C. Fokus Penelitian.....	33
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
G. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan	74
BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan.....	103
B. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	111
BIODATA PENULIS	172

DAFTAR GAMBAR

NO	Daftar Gambar	Halaman
1.	Bagan kerangka pikir	31



DAFTAR TABEL

No	Daftar table	Halaman
2.1	Table Jadwal Pelaksanaan Observasi	36
2.2	Table Subjek Penelitian	37
2.3	Table Jadwal Pelaksanaan Wawancara	37
4.4	Tabel Identitas Informan	39
4.5	Tabel Hasil Observasi Aspek Pemilihan Situasi	43
4.6	Tabel Kesimpulan Aspek Pemilihan Situasi	44
4.7	Tabel Hasil Observasi Aspek Modifikasi Situasi	47
4.8	Tabel Kesimpulan Aspek Modifikasi Situasi	48
4.9	Tabel Hasil Observasi Aspek Pengalihan Perhatian	51
4.10	Tabel Kesimpulan Aspek Pengalihan Perhatian	52
4.11	Tabel Hasil Obsevasi Perubahan Kognitif	54
4.12	Tabel Kesimpulan Perubahan Kognitif	55
4.13	Tabel Hasil Observasi Modulasi Respon Emosi	57
4.14	Tabel Kesimpulan Modulasi Respon Emosi	59
4.15	Tabel Kesimpulan Faktor Psikologis	61
4.16	Tabel Kesimpulan Faktor Psikologis	62
4.17	Tabel Kesimpulan Faktor Psikologis	64
4.18	Tabel Hasil Observasi Faktor Psikologis	65
4.19	Tabel Kesimpulan Faktor Eksternal	68
4.20	Tabel Kesimpulan Faktor Eksternal	70
4.21	Tabel Hasil Observasi Faktor Eksternal	71

DAFTAR LAMPIRAN

No	Lampiran	Halaman
1	Surat Keterangan Pembimbing	Terlampir
2	Surat Izin Meneliti	Terlampir
3	Surat Penanaman Modal	Terlampir
4	Surat Selesai Meneliti	Terlampir
5	Surat Persetujuan Responden	Terlampir
6	Pedoman Wawancara Penelitian	Terlampir
7	Pedoman Observasi Penelitian	Terlampir
8	Verbatim	Terlampir
9	Hasil Observasi	Terlampir
10	Dokumentasi Penelitian	Terlampir
11	Hasil Turnitin	Terlampir
12	Biodata	Terlampir

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya kedalam huruf latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	te dan sa
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengantitik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	de dan zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengantitik di bawah)
ض	Dhad	ḍ	de (dengantitikdibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengantitikdibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengantitikdibawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalikkeatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha

ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberitanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (").

1. Vokal

- a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dhommah	U	U

- b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أِي	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
أُو	Fathah dan Wau	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : Kaifa

حَوْلَ : Haula

2. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
نَ / نَا	Fathah dan Alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يَ	Kasrah dan Ya	Ī	i dan garis di atas
وُ	Kasrah dan Wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

مَات : māta
رَمَى : ramā
قِيلَ : qīla
يَمُوت : yamūtu

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- ta marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- ta marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *rauḍah al-jannah* atau *rauḍatuljannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatulfāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam trans literasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonanganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : *al-hajj*

نُعَم : *nu‘ima*

عُدُّو : *‘aduwwun*

Jika huruf bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ي), maka iatransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan‘Arabiyyatau‘Araby)

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan‘Alyyatau‘Aly)

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasise pertibiasa, *al-*, baik ketika ia di ikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukanasy- syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukanaz-zalزالah)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

6. Hamzah

Aturan trans literasi huruf hamzah menjadi apostrof(‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *Umirtu*

h. Kata Arab yang lazim

Digunakan dalam Bahasa Indonesia Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas.

Misalnya kata Al-Qur'an (dar Qur'an), Sunnah. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh: *Fī ṣilāl al-qur'an*

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-laḥẓā bi khusus al-sabab

7. *Laḥẓal-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudaf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِالله

Dīnullah

بِالله

billah

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fīrahmatillāh*

8. Huruf Kapital

Walaupun sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf capital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf capital, misalnya: digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf MF dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wamā Muhammadunillārasūl

Inna awwalabaitinwudi‘alinnāsilalladhī bi Bakkatamubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzilafih al-Qur’an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir

itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis

menjadi: Ibnu Rusyd, Abū

al-Walīd

Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid

Muhammad Ibnu)

Naşr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid,

Naşr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naşr Ḥamīd Abū)

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *subḥānahūwata‘āla*

saw. = *ṣallallāhu ‘alaihiwasallam*

a.s. = *‘alaihi al- sallām*

H = Hijriah

M = Masehi

SM = SebelumMasehi

l. = Lahir tahun

w. = Wafattahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrāhīm/ ..., ayat 4

HR = Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص = صفحة

دم = بدون

صلعم = صلى الله عليه وسلم

ط = طبعة

بن = بدون ناشر

الخ = إلى آخرها / إلى آخره

ج = جزء

Beberapa pasingkatan yang digunakan secara khusus dalam teksreferensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena Dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatandariet *alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.

- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklope di dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah dan sebagainya.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja guru merupakan faktor dominan yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang mencerminkan evaluasi individu terhadap pekerjaan. Perasaan puas akan muncul ketika individu merasakan keselarasan antara harapan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja guru tercermin melalui kemampuannya merancang metode pembelajaran yang inovatif, menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan siswa, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam mendampingi proses belajar siswa.

Kepuasan kerja guru adalah elemen kunci yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru, semakin baik kinerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa. Hal ini mencakup kemampuan guru dalam merancang metode pembelajaran yang efektif dan bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa. Maka meningkatkan kepuasan kerja guru dapat berkontribusi pada kualitas pendidikan yang lebih baik.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, salah satunya adalah usia. Usia berperan penting dalam mengembangkan motivasi, inteligensi, dan efektivitas pengajaran. Semakin tua seorang guru, semakin banyak pengalaman yang mereka miliki. Selain itu, regulasi emosi juga menjadi faktor utama dalam kepuasan kerja, di mana guru berpengalaman cenderung lebih baik dalam mengelola emosi dibandingkan guru muda. Dengan demikian usia dan pengalaman memiliki kontribusi

signifikan terhadap kepuasan kerja guru, yang berdampak pada kualitas pendidikan yang mereka berikan.¹

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada empat guru muda di sekolah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Kelompok Bermain (KB) Bersama di Dusun Seppong, Diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja di kalangan guru muda menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Sebagian guru muda memperlihatkan antusiasme tinggi dalam menjalankan tugas, yang tercermin dari kedisiplinan, keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran, serta interaksi positif dengan peserta didik. Namun, terdapat pula guru muda yang mengalami tantangan emosional dalam pekerjaannya seperti kelelahan emosional dan kejenuhan. Meskipun terdapat guru muda di sekolah tersebut yaitu RI dan NA memiliki idealisme dan semangat yang tinggi dalam mendidik anak usia dini, akan tetapi adanya tantangan seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan fasilitas, serta kurangnya dukungan emosional dari lingkungan kerja menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan mereka. Kondisi ini mencerminkan pentingnya perhatian terhadap aspek psikologis guru, khususnya dalam hal regulasi emosi, sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerja dan keberlangsungan profesi mereka di lingkungan PAUD.

Pendidikan adalah upaya sukarela yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu dan kelompok, serta mendewasakan manusia melalui proses pembelajaran, pengajaran, dan pelatihan. Pendidikan memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional, karena dapat meningkatkan kualitas manusia, yang merupakan tujuan utama pembangunan itu sendiri. Selain memberikan pengetahuan, keterampilan, dan akhlak, pendidikan juga harus mampu mengembangkan berbagai potensi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas manusia untuk mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan. Dengan demikian keberadaan tenaga profesional, yaitu guru, sangat

¹ Ajilin Tawan and others, 'Hubungan Motivasi, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Rendah', *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, 4.1 (2020), pp. 1–12.

penting. Guru memiliki peran krusial dalam mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Profesi guru dimulai pada masa jenjang pendidikan taman kanak-kanan (TK) atau kelompok bermain (KB) yang berperan sangat penting dalam membentuk karakter dan masa depan. Guru ditugaskan menjadi seorang fasilitator, motivator, dan inspirator yang membimbing siswa untuk mencapai potensi terbaiknya.² Berdasarkan data kementerian pendidikan dan kebudayaan tercatat pada tahun 2022 mayoritas guru sekolah mencapai 2.906.239 atau 29,29%. Jumlah guru yang berumur 20-29 tahun sebanyak 514.233 guru dan tetap akan bertambah jumlahnya.³

Guru yang berumur 20-29 tahun biasa disebut dengan istilah guru muda bukan hanya dilihat dari usianya tapi sebutan guru muda juga diberikan kepada guru yang baru menjalani karirnya sebagai tenaga pengajar di sekolah. Tekanan untuk segera menunjukkan kinerja yang baik, pengalaman mengajar yang rendah, dan sulit dalam beradaptasi dengan proses yang baru di dunia sekolah membuat guru muda mengalami ketidak siapan mengajar sehingga memicu guru muda tersebut berhenti dari karirnya.⁴ Kemampuan guru dalam mendidik dan mengajar siswa dilihat dari tingkat kepuasan kerja guru tersebut, sehingga ketika guru tidak memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya hal ini berdampak pada kualitas siswa. Kepuasan kerja guru muda dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya adalah kemampuan regulasi emosi.

Regulasi emosi merupakan kemampuan individu dalam mengenali emosi diri, memahami, dan mengendalikan emosi dengan cara yang adaptif sehingga merespon

² Anis Huriyatunnisa, 'Penerapan Adaptasi Teknologi Bagi Guru Sekolah Dasar Dalam Menunjang Pembelajaran Dalam Jaringan (Daring) Di Masa Pandemi', *Jurnal Basicedu*, 6.2 (2022), pp. 3163–73.

³ Novianto and Kholid, 'Indeks Pemerataan Guru (IPG) Ikhtiar Mempercepat Distribusi Guru', *Jurnal Kependidikan, Pembelajaran Dan Pengembangan*, 02.02 (2020), pp. 83–91.

⁴ Andi Wahyu Irawan and others, 'Mengapa Anak Muda Mau Menjadi Guru? Analisis Resiliensi Pada Guru Di Samarinda', *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4.3 (2021), pp. 675–83.

situasi dengan cara yang sehat dan konstruktif. Kemampuan ini sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, karena membantu untuk menjaga keseimbangan emosional dan menjalin hubungan yang baik dengan orang lain.⁵ Dalam Al-Qur'an juga diajarkan secara praktis dan ilmiah bagaimana cara mengelola emosi ketika menghadapi gejolak dan amarah dalam hati agar tidak berlebihan. Jika emosi diluapkan secara tidak terkendali, hal itu bisa menyebabkan seseorang kehilangan kontrol atas dirinya. Larangan ini sejalan dengan sabda Rasulullah SAW dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, di mana seorang laki-laki meminta nasihat kepada Nabi Muhammad SAW. Beliau menjawab, “Janganlah engkau mudah marah.” Permintaan itu diulang beberapa kali, namun jawaban Nabi tetap sama: “Jangan engkau mudah marah.” (HR. Bukhari).⁶

Hadist diatas terdapat pelajaran penting yang sangat relevan bagi seorang guru, karena kemampuan untuk mengelola emosi terutama dalam situasi sulit sangat menentukan keberhasilan dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif. Guru yang mampu menahan amarah, khususnya saat menghadapi siswa yang sulit diatur atau dalam situasi menantang tidak hanya menunjukkan kedewasaan emosional, tetapi juga memberikan teladan nyata kepada siswa-siswanya. Hal ini sejalan dengan keteladanan Nabi Muhammad SAW, yang dikenal dengan sikap sabar dan tidak mudah marah, meskipun dihadapkan pada berbagai cobaan. Sikap sabar dan tidak mudah marah ini akan menciptakan suasana belajar yang kondusif serta membentuk karakter murid yang lebih baik melalui keteladanan yang nyata.

Perilaku guru seperti: marah, memukul, membentak, berteriak, serta melabeli siswanya merupakan bagian ketidakmampuan guru dalam mengelola emosi hal ini berkaitan dengan kasus yang dialami siswa di sekolah SMAN 2 Bekasi mengalami

⁵Maslikha, Maulidia Nur, Hiyasintus Lie Wulogening, Maria Olinda Tenis, Departemen Administrasi, Pendidikan Fakultas, Ilmu Pendidikan, ‘Urgensi Pengembangan Kecerdasan Emosional Guru’, *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 2021.

⁶ Harmalis, ‘Regulasi Emosi Dalam Perspektif Islam’, *Journal on Education*, 4.4 (2022), pp. 1781–88.

kekerasan psikis oleh guru yang dikenal mengalami temperamental.⁷ Dengan adanya regulasi emosi menjadi penyokong guru dalam memahami pekerjaannya serta guru dapat meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan profesi sebagai guru, membangun hubungan yang lebih baik dengan siswa, rekan kerja, dan guru akan merasakan adanya kepuasan kerja pada dirinya.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Lestari Issom dalam hasil penelitiannya ditemukan bahwa ketika pengajar muda tidak memiliki kecerdasan emosional yang positif maka tingkat stres kerja juga akan semakin tinggi dengan jumlah hasil yang didapatkan sebesar 16,9% jadi kecerdasan emosi berperan penting dalam mengelola stres kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.⁹ Sama halnya dengan penelitian Sari, Ekawarna dan Sulistiyo menghasilkan jumlah 62,4% menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami guru baik PNS maupun guru honorer berpengaruh terhadap kepuasan kerja.¹⁰ Sejalan dari hasil observasi awal peneliti banyaknya kasus guru yang ada di sekolah-sekolah, peneliti berfokus pada Sekolah PAUD yang tantangan mengajarnya lebih tinggi dari sekolah SD, SMP dan SMA sehingga guru sering kali memunculkan sifat negatif yang berdampak pada proses pembelajaran.

Guru muda di PAUD menghadapi tantangan besar, seperti mengelola kelas anak usia dini, beradaptasi dengan Kurikulum Merdeka, menangani beragam karakter

⁷ Cynthia Lova dan Sandro Gatra, 'Guru SMAN 12 Bekasi Yang Pukul Murid Karena Terlambat Dikenal Temperamental', *https://Megapolitan.Kompas.Com/Read/2020/02/12/17554501/Guru-Sman-12-Bekasi-Yang-Pukul-Murid-Karena-Terlambat* Dikenal?Utm_source=Various&utm_medium=Referral&utm_campaign=Top_Desktop, 2020.

⁸ Didit Darmawan and others, 'Studi Tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, Dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru', *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9.2 (2021), p. 516.

⁹ Fitri Lestari Issom, 'Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Pengajar Muda Di Gerakan Indonesia Mengajar', *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8 (2019), pp. 1–11.

¹⁰ Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna Ekawarna, and Urip Sulistiyo, 'Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4.1 (2022), pp. 1204–11, doi:10.31004/edukatif.v4i1.2113. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*. 4. 1. (2022), pp. 1204-1211

anak, termasuk anak berkebutuhan khusus, serta berkomunikasi dengan orang tua yang beragam. Keterbatasan sarana dan prasarana menambah kompleksitas masalah. Beban kerja tinggi dan kurangnya apresiasi sering mengabaikan kesejahteraan fisik dan mental mereka, memicu emosi negatif dan menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kemampuan regulasi emosi sangat penting bagi guru muda untuk menjaga kesejahteraan dan kinerja mereka.¹¹

Regulasi emosi pada guru muda dipengaruhi oleh berbagai faktor baik secara internal maupun eksternal. Faktor internal berupa, temperamen, pengalaman masa kecil, kecerdasan emosional, kesehatan mental, dan kesehatan Psikis adapun faktor eksternalnya yaitu, lingkungan sosial, stres yang berkepanjangan serta budaya yang memengaruhi cara individu mengekspresikan dan merespon emosi.¹² Ketika guru muda merasa tidak bahagia adalah tanda bahwa kebutuhan dasar atau emosional belum terpenuhi. Jika kondisi ini berlarut-larut, menyebabkan guru muda rentan mengalami depresi yang serius, kesedihan mendalam, dan kekecewaan yang berkepanjangan.

Regulasi emosi dan kepuasan kerja guru memiliki hubungan yang sangat erat. Kemampuan guru dalam mengelola emosi secara efektif akan berdampak langsung pada tingkat kepuasannya dalam bekerja. Sesuai dengan hasil penelitian oleh Didit didapatkan adanya hubungan positif antara regulasi emosi dengan kepuasan kerja pada guru. Guru yang mampu meregulasi emosi dengan baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi disebabkan individu mampu menghadapi tantangan dalam bekerja.¹³

¹¹ Arie Rihardini Sundari Tiara Intan Mulia, 'Pengaruh Religiusitas Dan Regulasi Emosi Terhadap Kesejahteraan Psikologis Guru', *Psikologi Kreatif Inovatif*, 4.1 (2024), pp. 47–57.

¹² Isnaini Rahayu Mahmudah, Umi Farida, and Siti Chamidah, 'Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5.2 (2021), p. 242.

¹³ Syarah Farhanna and Tatiyani Tatiyani, 'Hubungan Kepuasan Kerja Dan Regulasi Emosi Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat', *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2.3 (2022), pp. 104–11,

Penelitian yang lain juga menemukan hasil bahwa dengan menggunakan strategi regulasi emosi seperti reappraisal kognitif dan pengalihan perhatian dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, sedangkan ruminasi kognitif justru berdampak negatif.¹⁴

Meskipun terdapat sejumlah penelitian yang membahas tentang kepuasan kerja guru, masih terdapat celah dalam pemahaman mengenai bagaimana guru muda di PAUD secara khusus meregulasi emosi untuk mencapai kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekurangan tersebut dengan menggali lebih dalam pengalaman dan strategi yang digunakan guru muda dalam mengatur emosi mereka di lingkungan kerja. Dengan itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Di Sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dalam Mencapai Kepuasan Kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, telah mengidentifikasi masalah yang akan menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini. Secara spesifik, penelitian ini akan berfokus pada masalah berikut: Bagaimana dinamika regulasi emosi guru muda dalam mencapai kepuasan kerja di sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong?

C. Tujuan penelitian

Selaras dengan rumusan masalah diatas, dari itu yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui bagaimana dinamika regulasi emosi guru muda dalam mencapai kepuasan kerja di sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong.

doi:10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2133. *Journal Psikologi Kreatif Inovatif* (2022), Vol. 2, No. 3, Pp 104-111

¹⁴ Hector P. Madrid, Eduardo Barros, and Cristian A. Vasquez, ‘The Emotion Regulation Roots of Job Satisfaction’, *Journal Frontiers in Psychology*, 11.November (2020), pp. 1–8.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian mengenai dinamika regulasi emosi guru muda dalam mencapai kepuasan kerja diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori tentang kesejahteraan guru. Hasil penelitian ini dapat memperkaya pemahaman kita mengenai mekanisme regulasi emosi yang spesifik pada guru muda dan bagaimana hal ini berinteraksi dengan faktor-faktor lain seperti beban kerja, dukungan sosial, dan karakteristik pribadi. Temuan-temuan ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lebih lanjut mengenai intervensi psikologis yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan, dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan dengan memahami dinamika regulasi emosi guru muda, sekolah dan institusi pendidikan dapat mengembangkan program-program pelatihan dan dukungan yang lebih baik untuk membantu guru muda mengelola emosi mereka, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan kesejahteraan siswa.
- b. Bagi subjek penelitian yaitu guru muda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru. Ketika seorang guru menguasai keterampilan regulasi emosi, guru akan merasa muda dalam mengelola setiap emosional yang dikeluarkan dan itu kan berdampak pada dirinya sendiri maupun karirnya sebagai guru.
- c. Bagi prodi Bimbingan Konseling Islam manfaat dalam penelitian ini yaitu sebagai penguatan wawasan dan praktik konseling . Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam memahami tantangan emosional yang dihadapi oleh pendidik muda, sehingga mahasiswa dan praktisi BKI dapat

mengembangkan strategi layanan konseling yang lebih empatik, solutif, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

1. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 oleh Jhodie Febrinan dan Endang Prastuti, penelitian dengan judul “Peran regulasi emosi terhadap stres kerja guru sekolah dasar”. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan subjek berjumlah 87 guru sekolah dasar. Adapun alat ukur yang digunakan koersioner regulasi emosi dan koersioner stres kerja guru dan untuk analisis data penelitian ini menggunakan analisi regresi linier sederhana. Penelitian ini menghasilkan sebesar $a=0.630$ guru mampu mengelola emosi mereka dengan baik dan memiliki tingkat stres kerja yang rendah sebesar $a=0.968$. Selain itu, semakin baik kemampuan guru dalam mengelola emosi, semakin rendah pula tingkat stres yang mereka alami. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi berkontribusi sebesar 29,2% dalam mengurangi stres kerja guru.¹⁵

Penelitian ini, meski sama-sama memperhatikan pada variabel regulasi emosi guru, memiliki fokus yang berbeda. Penelitian diatas secara spesifik menyelidiki bagaimana kemampuan mengelola emosi memengaruhi tingkat stres kerja guru. Penelitian ini memiliki pendekatan kuantitatif, mencari hubungan sebab-akibat. Di sisi lain, penelitian yang akan peneliti lakukan, tidak hanya melihat regulasi emosi dalam konteks stres, tetapi juga kaitannya dengan kepuasan kerja guru.

2. Penelitian Faegheh Sadat Sadraei, Zahra Ebrahimi, dan Ismail Xodabande pada tahun 2024 dengan judul penelitian “Perfeksionisme, regulasi emosi, dan retensi guru: Sebuah kajian terhadap kesejahteraan guru bahasa di Iran pada

¹⁵ Jhodie Febrinan and Endang Prastuti, ‘Peran Regulasi Emosi Terhadap Stres Kerja Guru Sekolah Dasar’, *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 17.2 (2020), pp. 86–100.

awal kariernya”. Penelitian ini menggunakan metode studi kualitatif dengan teknik penelitian yaitu wawancara mendalam dengan 15 orang. Hasil dari penelitian mengidentifikasi dua jenis perfeksionisme yang memiliki dampak berbeda pada guru. Perfeksionisme diri berkontribusi pada motivasi dan kepuasan kerja, sementara perfeksionisme sosial dikaitkan dengan stres dan niat untuk berhenti mengajar. Studi ini juga menekankan pentingnya regulasi emosi, khususnya penilaian ulang kognitif, dalam mendukung kesejahteraan guru. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, peluang pengembangan profesional, dan otonomi juga berperan penting dalam mempertahankan guru. Berdasarkan temuan ini, penelitian merekomendasikan intervensi yang terfokus pada pengembangan lingkungan kerja yang suportif dan penguatan keterampilan regulasi emosi untuk mengurangi dampak negatif perfeksionisme sosial.¹⁶

Penelitian diatas berfokus pada hubungan antara perfeksionisme, regulasi emosi, dan retensi guru. Sedangkan fokus penelitian yang akan dilakukan peneliti menekankan pada regulasi emosi guru muda di sekolah PAUD dan bagaimana hal ini memengaruhi kepuasan kerja.

3. Summer S. Braun, Kimberly A. Schonert-Reichl, Robert W. Roeser meneliti dengan judul “*Effects Of Teachers' Emotion Regulation, Burnout, And Life Satisfaction On Student Well-Being*” pada tahun 2020. Penelitian ini berfokus pada apakah penilaian ulang kognitif guru, penekanan ekspresif, kelelahan kerja, dan kepuasan hidup selama musim gugur berhubungan dengan tingkat dan perkembangan tiga indikator kesejahteraan siswa sepanjang tahun ajaran: pandangan positif siswa, tekanan emosional siswa, dan perilaku prososial menurut teman sebaya. Dengan menggunakan pemodelan pertumbuhan bertingkat dan pengambilan data diperoleh dari 15 guru sekolah dasar dan 320

¹⁶ Faegheh Sadat Sadraei, Zahra Ebrahimi, and Ismail Xodabande, ‘Perfectionism, Emotion Regulation, and Teacher Retention: An Examination of Iranian Early Career Language Teachers’ Well-Being’, *Heliyon*, 10.16 (2024), p. e36444.

siswa dianalisis. Hasil dari penelitian ini adanya keterampilan regulasi emosi dan kepuasan hidup guru dapat memengaruhi kesejahteraan siswa.¹⁷ Uraian dari penelitian diatas memiliki persamaan yang membahas tentang regulasi emosi dan kepuasan guru. Sementara itu, penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ingin menspesifikkan bagaimana regulasi emosi guru muda di sekolah PAUD dalam mencapai kepuasan kerja tanpa mengkaitkan dengan kesejahteraan siswa.

4. Penelitian yang dilakukan Sudriyanti Putri dan Edwarman pada tahun 2023 dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru PAUD Kabupaten Seluma”. Adapun metode dari penelitian ini menggabungkan dua metode penelitian yaitu kualitatif dan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 34 guru PAUD. Analisis data yang digunakan kuesioner dengan skala likert dan analisis *rating score*. Hasil dari penelitian ini ada tiga faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja guru yaitu individu, organisasi dan psikologis. Dari tiga faktor diatas, faktor psikologi yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD Kabupaten Seluma.¹⁸ Penelitian diatas memiliki perbedaan dan kesamaan dari penelitian yang akan diteliti. Persamaan kedua penelitian ini yaitu membahas tentang profesi guru PAUD serta harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sementara perbedaannya adalah penelitian yang diteliti bukan hanya memfokuskan terhadap faktor-faktor tetapi lebih kepada regulasi emosi turun dari ilmu psikologi untuk mencapai harapan dan tujuan dari kepuasan kerja guru.
5. Nurul Huda, Dian Kemala Putri, dan Djamaludin Ancok dengan judul penelitian “Kecemasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Pada Tenaga

¹⁷ Robert W. Roeser Summer S. Braun, Kimberly A. Schonert-Reichl, ‘Effects Of Teachers’ Emotion Regulation, Burnout, and Life Satisfaction on Student Well-Being’, *Of Applied Developmental Psychology*, 69 (2020), pp. 101–51.

¹⁸ Sudriyanti Putri and Edwarman Edwarman, ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru PAUD Kabupaten Seluma’, *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11.1 (2023), pp. 971–82.

Pendidik: Studi Meta-Analisis” pada tahun 2023 dengan metode kuantitatif korelasi dan total sampel penelitian ini 6456 individu. Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seorang pendidik, semakin besar pula kemungkinan mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hubungan ini sangat signifikan secara statistik ($z = 5.995$; $p < .01$), dengan tingkat kepercayaan 95% bahwa hubungan ini berada antara 0.222 hingga 0.437. Artinya, kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja para pendidik.¹⁹ Penelitian ini memiliki perbedaan dari fokus penelitian yang akan diteliti oleh peneliti meskipun sama-sama menggunakan variable kepuasan kerja.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Fikri Tanzil Mutaqin, Maulida Nur, Ratu Yustika Rini, Novita Sari, Inten Risna, dan Mutia Sari yang berjudul “Menelaah *Job Satisfaction* Dan tantangan Profesionalisme Guru PAUD”. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan subjek guru PAUD yang berusia 25-45 tahun. Hasil penelitian mengemukakan bahwa job satisfaction terhadap pendidik PAUD yang mendapatkan dukungan yang besar baik secara kesejahteraan pada material dan kesejahteraan pada psikologis menjadi dukungan utama dalam mendapatkan kepuasan. Dalam penelitian ini juga menjabarkan hasil bahwa banyaknya tantangan-tantangan yang dihadapi guru PAUD seperti tantangan dalam memahami kurikulum merdeka, tantangan mengajar yang harus menyesuaikan peraturan pemerintah, tantangan menghadapi orang tua siswa dan teknologi yang semakin canggih menyebabkan profesionalisme guru PAUD menurun. Dari penelitian diatas dengan penelitian peneliti secara metode, subjek dan topik yang digunakan

¹⁹ Nurul Huda, Dian Kemala Putri, and Djamaludin Ancok, ‘Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Pendidik: Studi Meta-Analisis’, *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 2.3 (2023), pp. 108–20.

sama tetapi dalam hal itu tentu ada perbedaan yaitu fokus dari apa yang akan diteliti oleh peneliti nanti.²⁰

Peneliti ingin memperbarui penelitian dengan judul dinamika regulasi emosi guru muda dalam mencapai kepuasan kerja memperlihatkan perbedaan yang signifikan jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel yang diteliti. Penelitian ini mencoba mengisi kekosongan tersebut dengan menyelidiki secara khusus dinamika regulasi emosi pada guru muda. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai regulasi emosi guru muda dalam mencapai kepuasan kerja.

B. Tinjauan Teoritis

1. Teori Motivasi

Teori motivasi adalah sekumpulan konsep dan prinsip psikologis yang berusaha menjelaskan mengapa manusia bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Teori-teori ini menggali faktor-faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan individu dalam mencapai tujuan mereka. Dengan memahami teori motivasi, kita dapat memperoleh wawasan tentang apa yang menggerakkan orang, baik dalam konteks pribadi, sosial, maupun profesional.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1966. Menurut Herzberg perasaan puas atau tidak puas dalam bekerja itu berbeda. Frederick membagi faktor yang memengaruhi perasaan ini menjadi dua kelompok. Kelompok pertama menyangkut kebutuhan meliputi kondisi intrinsik yaitu faktor psikologi dan kelompok kedua berhubungan dengan kondisi disekitar pekerjaan disebut faktor kebersihan atau faktor pemeliharaan. Berikut penjelasannya:

²⁰ Mohammad Fikri Tanzil Mutaqin and others, 'Menelaah Job Satisfaction Dan Tantangan Profesionalisme Guru PAUD', *Jurnal Usia Dini*, 9.2 (2023), p. 136.

a. Faktor psikologi (motivator)

Merupakan faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Faktor ini mendorong munculnya motivasi tinggi dan kepuasan kerja jika terpenuhi.

b. Faktor Kebersihan

Merupakan faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti gaji, kebijakan perusahaan, hubungan antar rekan, dan kondisi fisik tempat kerja. Faktor ini tidak menambah motivasi, tapi jika tidak dipenuhi bisa menyebabkan ketidakpuasan kerja. Jika faktor kebersihan ini tidak ada, individu cenderung merasa tidakpuas. Namun, adanya faktor kebersihan ini tidak serta-merta membuat individu merasa puas. Jadi, faktor kebersihan lebih berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan daripada menciptakan kepuasan.²¹

Perasaan percaya dan sikap positif terhadap aspek pekerjaan dan pengalaman kerja merupakan faktor kunci dalam pembentukan kepuasan kerja. Individu secara aktif membangun kepuasan kerja melalui persepsi terhadap tantangan pekerjaan, kondisi kerja yang mendukung, imbalan yang adil, dan adanya peluang pengembangan karier menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan penurunan tingkat absensi dan pergantian karyawan. Selain itu terdapat tiga hal penting yang diperhatikan dalam memotivasi bawahan sebagai berikut:

- a. Memotivasi para pegawai antara lain adalah pekerjaan yang menantang, yang memberikan rasa pencapaian, tanggung jawab, peluang untuk berkembang, kepuasan dalam menjalankan tugas, serta pengakuan atas hasil kerja mereka

²¹ Yesika Lopang Lopang, Greis M. Sendow, and Yantje Uhing, 'Pengaruh Faktor Hygiene, Motivator Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Manado Quality Hotel', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11.3 (2023), pp. 512–22, doi:10.35794/emba.v11i3.49481.

- b. Hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak puas umumnya berkaitan dengan aspek-aspek pendukung pekerjaan, seperti peraturan kerja, pencahayaan, waktu istirahat, jabatan, hak-hak karyawan, gaji, dan sejenisnya.
- c. Pegawai cenderung merasa kecewa jika kesempatan untuk menunjukkan prestasi dibatasi. Akibatnya, mereka menjadi lebih peka terhadap kondisi lingkungan dan mulai fokus mencari kesalahan yang ada.²²

Teori motivasi menjadi kerangka yang relevan dalam penelitian ini karena teori ini membantu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi rasa puas terhadap pekerjaannya. Teori Herzberg mengidentifikasi faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, yang dapat dipengaruhi oleh kemampuan regulasi emosi guru dalam menghadapi tantangan sehari-hari di lingkungan kerja. Kemampuan untuk mengatur emosi secara efektif, seperti mengelola stres atau meredam frustrasi, memungkinkan guru untuk fokus pada aspek-aspek positif pekerjaan mereka, sehingga mendukung terpenuhinya faktor motivator tersebut.

2. Emotion Regulation Process Model

Emotion Regulation Process Model, yang dikembangkan oleh James Gross. James Gross merupakan salah satu ahli teori emosi pada tahun 1998 dan seorang peneliti dari Stanford teori yang dikemukakan adalah salah satu kerangka teori paling berpengaruh dalam psikologi untuk memahami bagaimana individu mengelola emosi. Model ini mendefinisikan regulasi emosi sebagai proses yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi emosi yang mereka miliki, kapan mereka mengalaminya, dan bagaimana mereka merasakannya serta mengekspresikannya. Gross memandang regulasi emosi sebagai bagian penting dari fungsi psikologis yang sehat, dan

²² Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan* (PT Bumi Aksara, 2023).

menyatakan bahwa cara individu mengatur emosi sangat memengaruhi kesejahteraan mental, relasi sosial, dan performa kerja.²³

Gross membagi proses regulasi emosi ke dalam dua kategori utama: *antecedent-focused strategies* dan *response-focused strategies*. Strategi yang berfokus pada antecedent terjadi sebelum emosi sepenuhnya muncul, dan melibatkan langkah-langkah seperti pemilihan situasi, modifikasi situasi, perhatian selektif (*attention deployment*) dan reappraisal atau penilaian ulang kognitif. Sementara itu, *strategi response-focused* muncul setelah emosi muncul, dan biasanya merujuk pada suppression atau penekanan ekspresi emosi.

Salah satu strategi paling adaptif dalam model ini adalah *cognitive reappraisal*, yaitu mengubah cara berpikir seseorang terhadap situasi yang menimbulkan emosi, sehingga respon emosional menjadi lebih positif atau terkendali. Strategi ini dinilai lebih efektif dibandingkan emotional suppression, yang seringkali justru berdampak negatif terhadap kesehatan psikologis karena hanya menekan ekspresi emosi tanpa mengubah pengalaman emosional itu sendiri. Oleh karena itu, model ini menyarankan bahwa strategi-strategi awal dalam proses regulasi lebih berdampak positif terhadap kesejahteraan dibandingkan strategi yang muncul setelah emosi sudah terbentuk.²⁴

Adapun aspek-aspek yang digunakan dalam teori James gross untuk menilai kemampuan regulasi emosi individu. Pemilihan aspek-aspek tersebut berdasarkan pada relevansinya dengan berbagai topik penelitian dalam psikologi, kesehatan mental, dan perilaku manusia. Aspek-aspek tersebut meliputi:

- a. Pemilihan situasi adalah aspek regulasi emosi yang dilakukan dengan cara memilih untuk masuk atau menghindari situasi yang berpotensi memunculkan emosi tertentu. Strategi ini bersifat preventif karena dilakukan sebelum emosi

²³ James J. Gross, *Handbook Of Emotion Regulation Edited by James J. Gross*, Second edi (The Guilford Press, 2014).

²⁴ Patricia E. Zurita Ona, 'James Gross, Ph.D. Dan Pengaturan Emosi', <https://Eastbaybehaviortherapycenter.Com/James-Gross-Ph-d-a-n-d-Emotion-Regulation/>, 2024.

muncul, sehingga dapat membantu menghindari stres atau ketidaknyamanan emosional. Contohnya, guru muda dapat memilih untuk tidak bergabung dalam diskusi rekan kerja yang memicu konflik agar tetap tenang dan fokus dalam mengajar.

- b. Modifikasi situasi, dilakukan dengan cara mengubah elemen dalam situasi yang sedang berlangsung untuk mengurangi dampak emosional negatif. Strategi ini dilakukan ketika individu tidak bisa menghindari situasi, tetapi masih bisa memengaruhi jalannya agar lebih terkendali secara emosional. Contohnya, seorang guru muda dapat menata ulang tempat duduk siswa agar lebih tertib untuk mengurangi kekacauan di kelas yang memicu stres.
- c. Pengalihan perhatian (*attentional deployment*) merupakan cara mengalihkan fokus pikiran dari aspek situasi yang menimbulkan emosi negatif. Individu dapat memilih untuk memusatkan perhatian pada hal lain yang lebih positif atau netral guna meredakan reaksi emosional. Misalnya, guru muda yang merasa frustrasi saat mengajar dapat memilih untuk fokus pada siswa yang aktif dan kooperatif daripada memperhatikan perilaku siswa yang mengganggu.
- d. Perubahan kognitif (*cognitive change*) cara mengubah pikiran atau menilai suatu situasi agar respons emosional menjadi lebih positif atau terkendali. Contoh, guru muda yang mendapat kritik dari kepala sekolah bisa memaknainya sebagai masukan untuk berkembang, bukan sebagai kegagalan pribadi.
- e. Modulasi respon emosi (*response modulation*) yaitu menahan ekspresi emosi seperti marah atau sedih agar tidak terlihat oleh orang lain. Contoh, guru muda

yang merasa marah saat mengajar tetap berusaha bersikap tenang agar suasana kelas tetap kondusif.²⁵

Teori James Gross ini berperan penting sebagai landasan teori pada penelitian ini. Regulasi emosi merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara adaptif sesuai dengan tuntutan lingkungan. Kemampuan mereka untuk meregulasi emosi positif maupun negatif secara efisien dapat memengaruhi bagaimana mereka mengatasi stres, membangun hubungan yang harmonis, dan meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan. Dengan demikian, teori regulasi emosi menjadi dasar dalam penelitian untuk mengeksplorasi bagaimana strategi regulasi emosi yang diterapkan oleh guru muda berkontribusi terhadap tercapainya kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan kualitas pendidikan di PAUD.

C. Tinjauan Konseptual

1. Regulasi Emosi

a. Pengertian regulasi emosi

Regulasi emosi diartikan sebagai metode yang digunakan individu untuk mempengaruhi emosi yang mereka alami, termasuk waktu munculnya emosi tersebut serta cara mereka mengalami dan mengekspresikannya. Selain itu, regulasi emosi juga dapat dipahami sebagai kemampuan untuk menilai dan memodifikasi reaksi emosional agar dapat berperilaku dengan cara yang sesuai dengan situasi yang dihadapi. Regulasi emosi merujuk pada kemampuan individu untuk menilai, mengatasi, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara tepat demi mencapai keseimbangan emosional. Individu yang memiliki keterampilan tinggi dalam

²⁵ Dwi Iramadhani and others, 'Psikoedukasi : Intervensi Untuk Memberikan Pemahaman Regulasi Emosi Dan Strategi Adaptasi Guru Slb Aneuk', *Jurnal Pengabdian Kolaborasi Dan Inovasi*, 2 (2024), pp. 1667–73.

mengelola emosi akan lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan dalam hidup mereka.²⁶

Respon emosional yang tidak sesuai dapat mengarahkan individu ke jalur yang keliru. Ketika emosi dirasakan tidak sejalan dengan situasi tertentu, individu sering berusaha untuk menyesuaikan respon emosional mereka agar emosi tersebut menjadi lebih bermanfaat dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang dapat diterapkan untuk menghadapi situasi emosional, yaitu regulasi emosi, yang berfungsi untuk mengurangi pengalaman emosi negatif serta perilaku maladaptif.²⁷

Individu yang mampu mengendalikan emosinya cenderung mendapatkan kebahagiaan, karena kebahagiaan tidak diukur dari ketiadaan emosi, melainkan dari kemampuan mereka dalam memahami dan mengelola emosi. Proses pengendalian emosi ini dikenal sebagai regulasi emosi. Regulasi emosi adalah cara bagi individu untuk mengenali emosi yang mereka alami, menentukan waktu munculnya emosi tersebut, serta mengekspresikan dan memahami emosi itu dengan baik.²⁸

Dalam Al-Qur'an menyajikan 4 model utama konsep regulasi emosi pertama *displacement* (pengalihan emosi), kedua *adjustment* (penyesuaian pikiran), ketiga *coping* (penerimaan), dan keempat *regresi* (mengendalikan emosi) penjelasan lebih rinci sebagai berikut:

- 1) *Displacement* (pengalihan emosi) dalam konteks regulasi emosi menurut Al-Qur'an merupakan mekanisme untuk mengalihkan emosi negatif seperti marah, kecewa, atau sedih ke dalam tindakan yang lebih positif seperti berzikir dan bermanfaat. Alih-alih meluapkan kemarahan secara destruktif, individu diarahkan untuk merespons dengan cara yang lebih

²⁶ Intan Ayu Lasmana Firdauza and Farah Farida Tantiani, 'Regulasi Emosi Remaja Dari Ibu Pekerja Migran Dan Non Migran', *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12.1 (2021), pp. 1–8.

²⁷ Dhian Riskiana Putri, 'Implementasi Regulasi Emosi Dalam Meningkatkan Efikasi Diri Difabel', *At-Taujih : Bimbingan Dan Konseling Islam*, 3.2 (2020), p. 70.

²⁸ Ferdi Fauzi and others, 'Gambaran Regulasi Emosi Pada Mahasiswa Dengan Banyak Peran', *Jurnal Riset Psikologi*, 7.1 (2024), p. 19.

baik, seperti bersabar, memaafkan, atau membalas kejahatan dengan kebaikan. Al-Qur'an mengajarkan bahwa sikap seperti ini dapat melunakkan hati dan mengubah hubungan yang awalnya diliputi permusuhan menjadi ikatan persaudaraan. Sebagaimana ditegaskan dalam QS. Fussilat ayat 34, Allah menyuruh hamba-Nya untuk menolak kejahatan dengan cara yang lebih baik, karena itulah jalan menuju kedamaian batin dan penguatan karakter.

- 2) *Adjustment* (penyesuaian pikiran) adalah proses mental dalam mengatur cara pandang dan pola pikir seseorang agar dapat menerima serta memahami situasi yang tidak sesuai harapan secara lebih bijaksana. Dalam perspektif Al-Qur'an, penyesuaian pikiran diarahkan pada sikap positif terhadap takdir dan ujian hidup, dengan menyadari bahwa tidak semua yang kita benci buruk bagi kita, dan tidak semua yang kita sukai baik untuk kita, sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Baqarah ayat 216. Melalui penyesuaian ini, individu diajak untuk merenung, mengambil hikmah dari setiap peristiwa, serta mengganti pikiran negatif dengan keyakinan bahwa segala sesuatu yang terjadi adalah bagian dari rencana Allah yang lebih luas dan penuh hikmah.
- 3) *Coping* (penerimaan) adalah kemampuan untuk menerima kenyataan hidup, termasuk berbagai bentuk ujian dan penderitaan, dengan hati yang lapang dan penuh keikhlasan. Dalam Al-Qur'an, konsep ini tercermin melalui ajaran sabar, tawakal, dan ridha terhadap ketetapan Allah. Penerimaan bukan berarti pasrah tanpa usaha, melainkan bentuk keteguhan jiwa dalam menghadapi cobaan dengan tetap berprasangka baik kepada Allah. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 155–157, orang-orang yang sabar ketika ditimpa musibah akan mendapatkan keberkahan dan rahmat dari Allah. Melalui coping, individu mampu meredam gejolak emosi negatif, tidak larut dalam kesedihan yang

berlebihan, serta tetap teguh dalam menjalani kehidupan dengan keyakinan bahwa setiap ujian memiliki tujuan dan nilai pembelajaran yang tinggi.

- 4) *Regresi* (pengendalian emosi) dalam konteks regulasi emosi menurut Al-Qur'an merujuk pada kemampuan seseorang untuk menahan dan mengelola luapan emosi, terutama dalam situasi yang memancing kemarahan atau dorongan negatif. Al-Qur'an mengajarkan pentingnya menahan amarah dan mengedepankan kesabaran serta pemaafan sebagai bentuk kekuatan spiritual dan moral, seperti yang dijelaskan dalam QS. Ali Imran ayat 134 tentang keutamaan orang-orang yang menahan amarah dan memaafkan kesalahan orang lain. Pengendalian emosi bukanlah bentuk kelemahan, melainkan refleksi dari kedewasaan dan kekuatan diri untuk tidak dikendalikan oleh emosi sesaat. Dengan kemampuan ini, seseorang dapat menghindari tindakan impulsif yang merugikan diri sendiri maupun orang lain, serta menciptakan ketenangan batin dan keharmonisan dalam hubungan sosial.²⁹

Dengan memiliki keempat model ini, individu dapat memilih pendekatan yang paling sesuai dengan konteks spesifik dan tujuan emosionalnya mulai dari mencegah munculnya emosi yang tidak diinginkan hingga mengubah interpretasi dan respons terhadap emosi yang sudah muncul. Kemampuan untuk meregulasi emosi secara adaptif berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, hubungan interpersonal yang sehat, dan kemampuan untuk mencapai tujuan, karena emosi yang tidak terkendali dapat mengganggu pikiran, perilaku, dan interaksi sosial.

²⁹ Nur Arfiyah Nur Arfiyah Febriani and Ahmad Kamaluddin, 'Regulasi Emosi Berbasis Al-Quran Dan Implementasinya Pada Komunitas Punk Tasawuf Underground', *MUMTAZ - Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Keislaman*, 6.01 (2022), pp. 73–102 <<http://jurnalptiq.com/index.php/mumtaz>>.

b. Faktor-faktor regulasi emosi

Regulasi emosi adalah proses kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam konteks ini, beberapa faktor utama yang memengaruhi kemampuan individu dalam mengatur emosi mereka meliputi pengalaman masa kecil, temperamen, dukungan sosial, keterampilan kognitif, dan faktor budaya.³⁰

1) Pengalaman Masa Kecil

Pengalaman masa kecil memainkan peran penting dalam perkembangan regulasi emosi. Kualitas interaksi dengan pengasuh dapat membentuk kemampuan anak untuk mengelola emosinya. Anak-anak yang mendapatkan perhatian dan respons yang baik dari pengasuh cenderung mengembangkan kelekatan yang aman, yang mendukung regulasi emosi yang sehat. Sebaliknya, pengalaman buruk di masa kecil dapat menghambat kemampuan ini, menyebabkan kesulitan dalam mengatur emosi di kemudian hari.

2) Temperamen

Temperamen individu juga berkontribusi pada cara mereka mengatur emosi. Karakteristik perilaku dan emosional yang dibawa sejak lahir dapat mempengaruhi reaksi seseorang terhadap situasi tertentu. Beberapa orang mungkin lebih responsif secara emosional, sementara yang lain lebih tenang. Memahami temperamen diri sendiri dapat membantu individu mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk regulasi emosi.

3) Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan faktor penting dalam regulasi emosi. Jaringan dukungan dari keluarga, teman, dan rekan kerja memberikan validasi emosional dan pemahaman yang diperlukan selama masa sulit. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan dukungan sosial yang kuat cenderung

³⁰ Dimas Satrio Pamungkas, Dinda Nimas Yulidatama Sumardiko, and Ereine Filita Makassar, 'Dampak-Dampak Yang Terjadi Akibat Disregulasi Emosi Pada Remaja Akhir: Kajian Sistematis', *Jurnal Psikologi*, 1.4 (2024), p. 15.

memiliki kemampuan regulasi emosi yang lebih baik dan kesehatan mental yang lebih stabil.

4) Keterampilan Kognitif

Kemampuan kognitif juga berperan dalam regulasi emosi. Proses kognitif seperti perhatian dan pemecahan masalah membantu individu menilai situasi secara akurat dan menyesuaikan respons emosional mereka. Individu dengan keterampilan kognitif yang baik dapat lebih efektif dalam mengatur emosi mereka, sehingga mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik.

5) Faktor Budaya

Faktor budaya mempengaruhi cara individu memahami dan mengekspresikan emosi. Setiap budaya memiliki norma dan nilai tersendiri terkait ekspresi emosi, yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang merespons situasi emosional. Oleh karena itu, pemahaman tentang konteks budaya sangat penting dalam proses regulasi emosi.

6) Faktor nilai religius, agama menganjurkan manusia untuk dapat mengendalikan emosinya sehingga individu yang memiliki nilai religius yang tinggi berupaya untuk tidak mengekspresikan emosi dengan berlebihan.

7) Faktor kepribadian, peran kepribadian individu sangat penting dalam mengatur regulasi emosi.³¹

c. Implementasi regulasi emosi

Regulasi emosi mencakup semua strategi sadar dan tak sadar yang digunakan untuk meningkatkan, menjaga, dan menurunkan satu atau lebih aspek dari tanggapan emosional. Aspek-aspek ini melibatkan perasaan, perilaku, dan respon fisiologis. Proses regulasi emosi terjadi dalam dua tahap: pertama, pada awal aksi (terfokus pada

³¹ Ahmad Kamaluddin, *Kontribusi Regulasi Emosi Qur'ani Dalam Membentuk Perilaku Positif*, ed. by Achmad Naufal Irsyadi, 1st edn (Cipta Media Nusantara, 2022).

antedans/penilaian ulang), dan kedua, setelah aksi dilakukan (terfokus pada respons/penghapusan).³²

- 1) Tahap Awal Regulasi Emosi, tahap awal regulasi emosi melibatkan perubahan pikiran tentang situasi untuk mengurangi dampak emosional. Ini berarti bahwa individu melakukan penilaian ulang atas situasi untuk mengontrol reaksi emosional mereka.
- 2) Tahap Akhir Regulasi Emosi, sementara itu tahap akhir regulasi emosi melibatkan pencegahan keluarnya gejala-gejala emosi. Strategi ini biasanya berupa supresi, yakni menghindari ekspresi langsung dari emosi tersebut.

Oleh karena itu, regulasi emosi merupakan proses dinamis yang melibatkan manipulasi berbagai aspek emosional guna mencapai keseimbangan emosional yang optimal.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah respons emosional atau afektif terhadap berbagai elemen atau aspek dari pekerjaan individu, sehingga dapat dipahami bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep yang sederhana. Individu mungkin merasa puas dengan satu aspek pekerjaan tetapi tidak puas dengan aspek lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif guru terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian terhadap kondisi kerja. Penilaian ini bisa dilakukan terhadap salah satu tugas yang diemban, dan dilakukan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut.³³ Guru yang merasa puas cenderung lebih menyukai kondisi kerjanya dibandingkan dengan yang tidak puas. Emosi yang terkait dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja biasanya mencerminkan penilaian guru

³² Rusmaladewi and others, 'Regulasi Emosi Pada Mahasiswa Selama Proses Pembelajaran Daring Di Program Studi PG-PAUD FKIP UPR', *Jurnal Pendidikan Dan Psikologi Pintar Harati*, 16.2 (2020), p. 43.

³³ Afiah Mukhtar, 'Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar', *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 8.4 (2019), pp. 380–94.

terhadap pengalaman kerja yang dilakukan saat ini dan di masa lalu, dari pada harapan untuk masa depan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua elemen utama dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merujuk pada tujuan yang ingin dicapai saat melaksanakan tugas, di mana nilai-nilai tersebut dianggap penting oleh individu.³⁴

Setiap individu yang bekerja menginginkan untuk merasakan kepuasan di tempat kerjanya. Secara fundamental, kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi berdasarkan nilai-nilai yang dianut masing-masing. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sejalan dengan keinginan individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dapat dirasakan.³⁵

Selanjutnya, nilai-nilai pekerjaan harus sejalan dengan pemenuhan kebutuhan dasar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil yang berkaitan dengan motivasi kerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja bagi individu adalah total dari kepuasan yang diperoleh dari setiap aspek pekerjaan, dikalikan dengan tingkat pentingnya masing-masing aspek bagi individu tersebut. Apakah individu merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya adalah hal yang bersifat pribadi, tergantung pada bagaimana ia memandang kesesuaian atau ketidaksesuaian antara keinginannya dan hasil yang diperolehnya.³⁶

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sangat beragam dan dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, komitmen karier, serta stres dan beban kerja yang dialami guru. Motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan, di mana guru yang termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Di sisi lain, faktor eksternal

³⁴ Nurul L Mauliddiyah, 'Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam', *Jurnal Tawadhu*, 5.1 (2021), p. 6.

³⁵ Icha Dwi Fricillia Palma, I Made Widianara, And Ni Putu Rita Sintadevi, 'Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Le Meridien Bali Jimbaran', *Ganec Swara*, 17.3 (2023), p. 791.

³⁶ Nabila Putri Rahmadhani and Yeyen Priyanti, 'Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori', *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1.1 (2022), pp. 39–48.

meliputi lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan dari manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja guru secara keseluruhan. Selain itu, kejelasan peran dan otonomi dalam pekerjaan juga berkontribusi positif terhadap tingkat kepuasan yang dirasakan oleh guru. Dengan memahami faktor-faktor ini, sekolah dapat menciptakan kondisi yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja para pendidik.³⁷

b. Aspek kepuasan kerja

Kepuasan kerja terdiri dari berbagai aspek yang saling berkaitan dan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Triantono, terdapat enam aspek utama yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Aspek pekerjaan itu sendiri mencakup seberapa menarik dan menantang tugas yang diemban karyawan, serta peluang untuk belajar dan berkembang. Gaji menjadi faktor penting karena tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga berkontribusi pada rasa penghargaan yang diterima karyawan. Promosi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dalam karier mereka, sementara pengawasan yang baik dari atasan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.³⁸

Selain itu, rekan kerja juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Hubungan yang baik dengan kolega dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sedangkan kondisi kerja yang nyaman dan aman berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa ketika semua dimensi ini terpenuhi dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja dengan efisien. Dengan memahami dimensi-dimensi ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan,

³⁷ Sukarta Atmaja, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4.01 (2022), pp. 116–31.

³⁸ Agustinus Agung Triantono, 'Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Hidup Pada Anggota Direktorat Samapta Polda Daerah Istimewa Yogyakarta', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10.19 (2024), pp. 0–11.

yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas dan retensi tenaga kerja.³⁹

c. Ciri-ciri individu yang memiliki kepuasan kerja tinggi

Ciri-ciri perilaku pekerja yang merasa puas ditandai oleh tingginya motivasi untuk bekerja dan kecenderungan mereka untuk menikmati pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, pekerja yang kurang puas cenderung malas untuk pergi ke tempat kerja dan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku malas dari karyawan dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan, seperti tingginya tingkat absensi, keterlambatan, dan pelanggaran disiplin lainnya. Di sisi lain, perilaku karyawan yang merasa puas akan memberikan manfaat yang lebih besar bagi perusahaan.⁴⁰

Beberapa karakteristik individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, menurut Munandar, Sjabahni, dan Wutun (pada Pratama & Dkk), antara lain:⁴¹

- 1) Keyakinan bahwa organisasi akan memberikan kepuasan dalam jangka panjang.
- 2) Memperhatikan kualitas hasil kerja.
- 3) Memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.
- 4) Menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi.

3. Dinamika Regulasi Emosi Dan Kepuasan Kerja Guru Muda Di Sekolah PAUD

Dinamika dalam penelitian ini sebagai perubahan yang mencerminkan pada proses berkelanjutan di mana individu, kelompok, atau sistem beradaptasi dan

³⁹ M Afuan, Hapzi Ali, and Zefriyenni Zefriyenni, 'Peningkatan Kinerja Dan Kepuasan Kerja : Motivasi , Dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4.6 (2023), pp. 853–67.

⁴⁰ Yohanes Firmansyah Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2.2 (2022), p. 15.

⁴¹ Suganda Firas Pratama and Tezar Arianto, 'Pengaruh Individual Characteristics, Job Characteristics Dan Organizational Characteristics Terhadap Employee Job Satisfaction PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu', *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11.2 (2023), pp. 1417–26.

berkembang seiring dengan waktu dan kondisi yang berubah. Perubahan ini dapat terjadi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk sosial, ekonomi, budaya, kesehatan psikologis dan lingkungan. Perubahan dalam konteks ini dapat dilihat dari perilaku emosional individu. Proses ini sering kali melibatkan tantangan dan peluang, di mana individu perlu mengembangkan keterampilan baru dan mengubah pola pikir untuk menghadapi situasi yang berbeda. Dinamika juga menekankan pentingnya fleksibilitas karena kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dapat menentukan keberhasilan suatu entitas dalam jangka panjang.⁴²

Hubungan timbal balik antara regulasi emosi dan kepuasan kerja guru muda di sekolah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sangat penting untuk dipahami, mengingat peran penting guru dalam perkembangan anak. Regulasi emosi merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola dan mengontrol emosi ketika menghadapi situasi yang berbeda. Bagi guru muda, kemampuan ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan psikologis, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja. Ketika guru dapat mengatur emosinya dengan baik akan merasakan lebih puas dengan pekerjaan yang berujung pada peningkatan motivasi dan komitmen terhadap tugas mengajar.⁴³

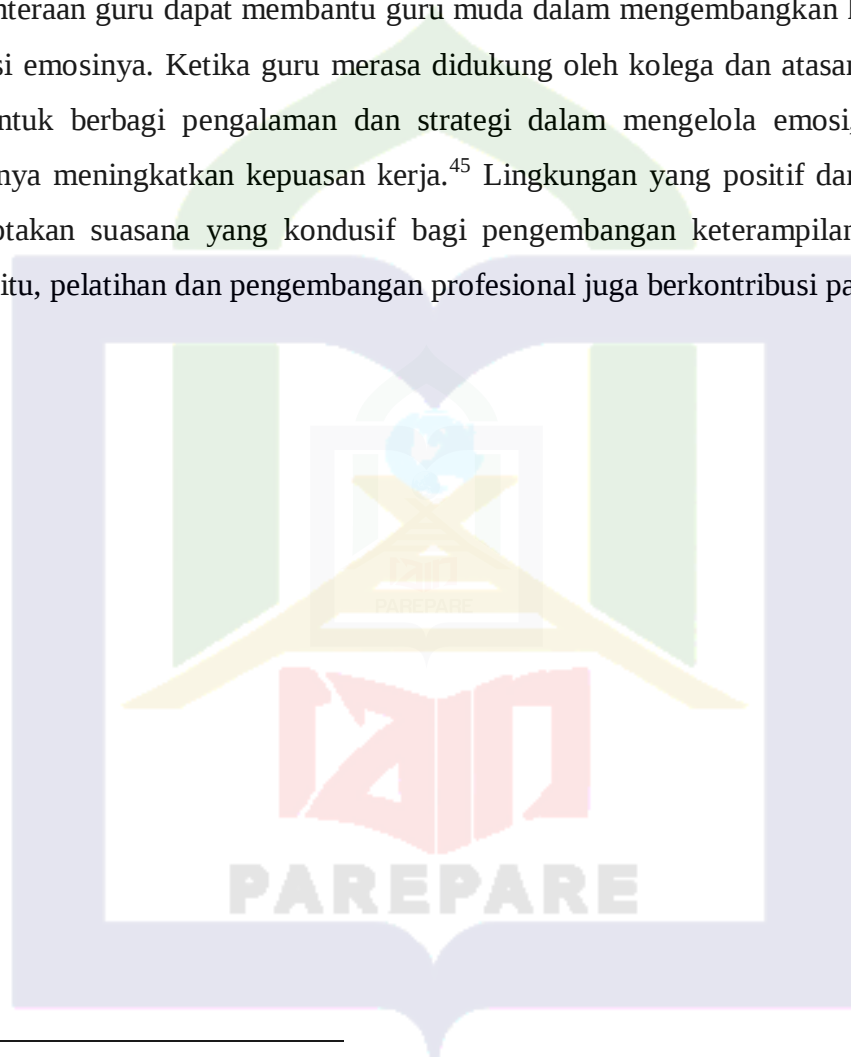
Kepuasan kerja dapat memengaruhi regulasi emosi guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan biasanya memiliki pandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, yang memungkinkan untuk lebih efektif dalam mengelola emosi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kemampuan regulasi emosi, di mana guru merasa lebih mampu menghadapi tantangan dan stres yang muncul dalam proses belajar mengajar.

⁴² Aisyah Durrotun NAFisah and Yuli Kurniawati Sugiyo Pranoto, *Dinamika Emosi Guru Dan Anak Usia Dini*, ed. by Aisyah Durrotun NAFisah Yuli Kurniawati Sugiyo Pranoto, 1st edn (PT Nasya Expanding Management, 2022).

⁴³ Syafrina and Rudi, 'Regulasi Emosi Guru PAUD Selama Proses Mengajar Saat Pandemi Covid-19' *Journal of Early Childhood and Inclusive Education*, 4.2 (2021), pp 51-58.

Ini menciptakan siklus positif di mana kedua faktor ini saling mendukung satu sama lain.⁴⁴

Lingkungan kerja di sekolah PAUD juga memainkan peran penting dalam hubungan ini. Dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen seperti pelatihan kesejahteraan guru dapat membantu guru muda dalam mengembangkan keterampilan regulasi emosinya. Ketika guru merasa didukung oleh kolega dan atasan, guru lebih bisa untuk berbagi pengalaman dan strategi dalam mengelola emosi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.⁴⁵ Lingkungan yang positif dan kolaboratif menciptakan suasana yang kondusif bagi pengembangan keterampilan emosional. Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional juga berkontribusi pada dinamika ini.⁴⁶

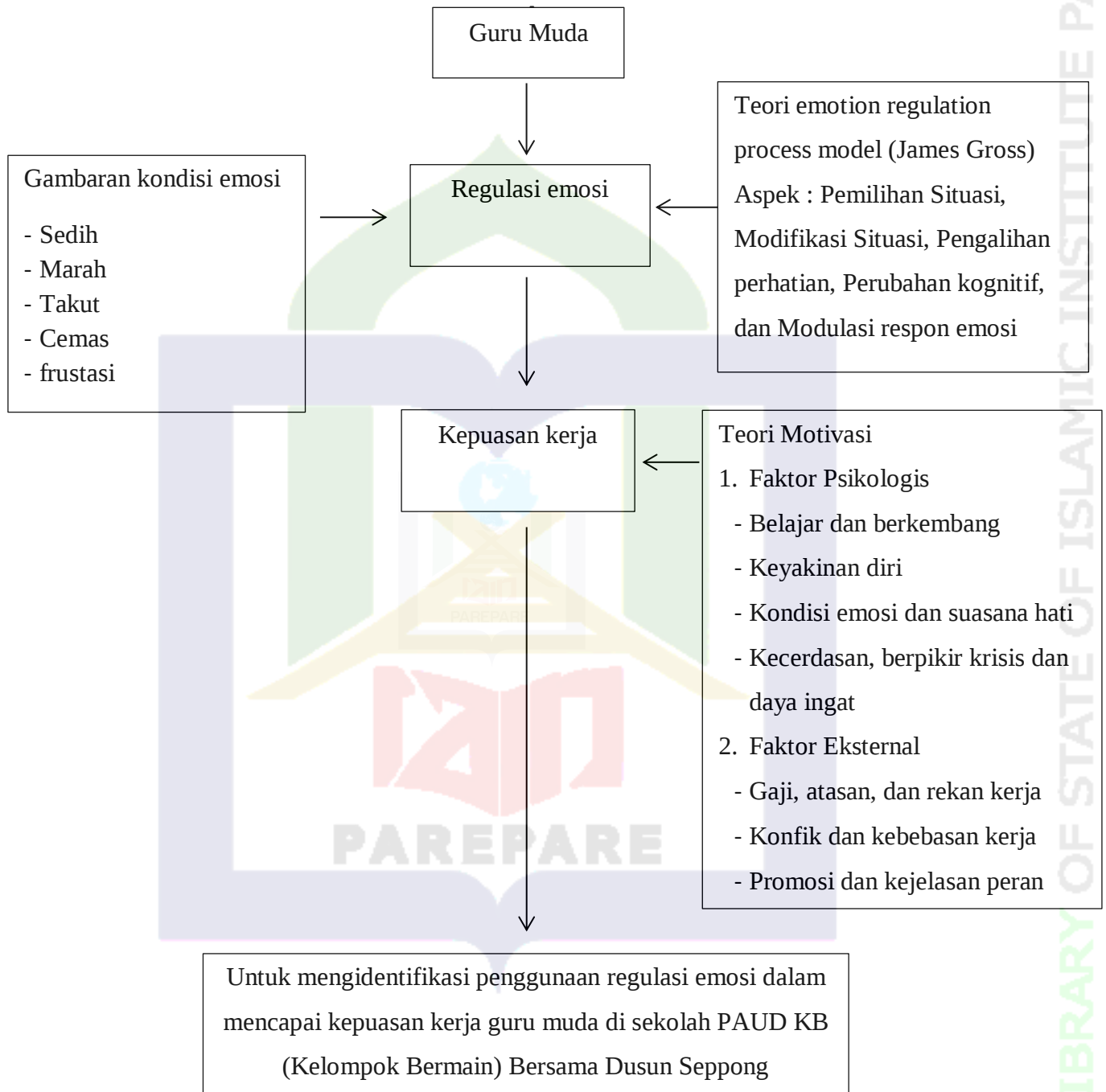


⁴⁴ Novi Widyanti Ula, 'Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Pt. Iksg', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8.2 (2020), pp. 376–84.

⁴⁵ Udin Suadma Tubagus Fiki Fahlaifi Musaffa, Tata Rustandi, 'Peran Kecerdasan Emosional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Pada Asn Sekretariat Daerah Provinsi Banten', *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 18.2 (2024), pp. 385–96.

⁴⁶ Apri Kasman, 'Regulasi Emosi Guru Paud Dalam Mengurangi Prokrastinasi Dalam Bekerja', *Journal on Education*, 07.01 (2024), pp. 6505–18.

D. Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis dan faktual sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Fokus utamanya adalah pada pemahaman yang mendalam terhadap situasi, peristiwa, atau interaksi sosial sebagaimana adanya, berdasarkan sudut pandang subjek yang diteliti. Penelitian ini umumnya menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi untuk memperoleh gambaran yang utuh dan rinci tentang objek kajian.⁴⁷

Alasan memilih metode kualitatif deskriptif adalah karena pendekatan ini memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk mengeksplorasi secara menyeluruh dinamika dan kompleksitas suatu masalah yang tidak dapat diukur dengan angka. Peneliti menggunakan metode ini karena ingin memahami pandangan, pengalaman, dan makna subjektif dari partisipan secara lebih mendalam tentang hal-hal yang dibutuhkan penelitiannya. Hasil dari penelitian ini kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi pola, temuan, dan makna yang muncul dari data lapangan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dilaksanakannya penelitian ini yang berlokasi di Sekolah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Kelompok Bermain (KB) Bersama Dusun Seppong, Desa Pasiang, Kecamatan Matakali, Kabupaten Polewali Mandar. Alasan penulis memilih

⁴⁷ Hasan Syahrizal and M. Syahrani Jailani, 'Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif', *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1.1 (2023), pp. 13–23, doi:10.61104/jq.v1i1.49.

lokasi ini karena di sekolah ini terdapat sejumlah guru muda yang aktif dalam kegiatan pembelajaran serta memiliki latar belakang pengalaman kerja yang beragam, sehingga dapat memberikan data yang kaya terkait dinamika regulasi emosi dalam mencapai kepuasan kerja. Sedangkan waktu yang ditempuh dalam penelitian ini selama 6 (enam) bulan. Waktu penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan dalam mendapatkan data yang fakta sebagai jawaban dari masalah yang telah dirumuskan peneliti.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan judul penelitian maka fokus penelitian ini penulis ingin mengfokuskan terhadap bagaimana dinamika guru muda di sekolah pendidikan anak usia dini (PAUD) dalam meregulasi emosi dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Adapun subjek yang akan diteliti nantinya oleh peneliti adalah guru di sekolah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Kelompok Bermain (KB) Bersama Dusun Seppong yang berusia 20-30 tahun.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan jenis data kualitatif yaitu sebuah data yang berbentuk teks. Pengumpulan data penelitian kualitatif melalui proses dengan melakukan berbagai cara yaitu terjun langsung lapangan, dari proses pengumpulan data dapat melalui observasi, wawancara terhadap survei atau objek penelitian dan server dokumentasi sebagai penguat data dari penelitian tersebut.⁴⁸ Untuk mencapai hal ini, seorang peneliti harus memiliki pelatihan yang memadai, serta memiliki kreativitas dan keterampilan yang baik. Jadi dengan adanya jenis

⁴⁸ Zuchri Abdussamad, Metode Penelitian Kualitatif, 2021.

penelitian ini peneliti dapat menggunakan untuk mengembangkan pemahaman mendalam tentang fenomena atau masalah yang akan diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan subjek dari mana data yang akan diperoleh, ketika peneliti mengumpulkan data.⁴⁹ Sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya. Dalam pengumpulan data dari penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi secara langsung dan wawancara. Adapun sumber data dari penelitian ini guru di sekolah tersebut yang masi berumur 20-30 tahun.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan dari berbagai bentuk seperti: jurnal, buku, situs, dan catat laporan yang telah tersusun diarsip (data dokumenter) yang dipublikan maupun tidak dipublikan. Data sekunder dibutuhkan untuk melengkapi data primer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langka awal dalam mengumpulkan data yang sesuai dengan tema karya tulisan itu sendiri. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan metode yang telah dijabarkan diatas yaitu metode kualitatif sehingga dalam teknik pengumpulan datanya tidak lepas dari observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai penguat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yaitu observasi dan wawancara. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

⁴⁹ Miza Nina Adlini and others, 'Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka', *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6.1 (2022), pp. 974–80, doi:10.33487/edumaspul.v6i1.3394.

mengamati secara langsung terhadap objek dan konteks yang terkait dalam fenomena penelitian. Dengan observasi peneliti diberi kesempatan untuk mengamati objeknya dari segi interaksi sosial, perilaku, dan konteks yang relevan.⁵⁰ Sedangkan wawancara adalah teknik pengumpulan data yang bersifat mengeksplorasi terhadap fenomena yang menjadi objek penelitian. Teknik wawancara melibatkan beberapa Informan dengan data yang dihasilkan dari sikap, perilaku dan opini Informan tersebut.⁵¹ Adapun penjelasan lebih lanjut tentang teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data kualitatif yang umum digunakan. Kegunaan dari teknik observasi ini untuk menggali data dari Informan sesuai dengan objek masalah penelitian. langkah dari teknik observasi dengan mengamati tempat, aktifitas, benda maupun rekaman gambar (dokumentasi) atau peneliti dapat melakukan pengamatan dari segi perilaku objek, atau kejadian yang objek alami dengan mencatat secara sistematis tanpa ada interaksi terhadap subjek yang diteliti.⁵²

Pelaksanaan pengumpulan data melalui observasi dapat dibedakan menjadi dua teknik yaitu *participant observation* dan *non participant observation*, sedangkan dari segi proses instrumentasi observasi dibedakan menjadi observasi terstruktur dan observasi tidak terstruktur. Observasi dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi nonpartisipan semi terstruktur dengan menggunakan metode *checklist behavior*. Adapun tujuan peneliti menggunakan teknik tersebut untuk mengecek atau mencatat perilaku objek ketika diamati secara langsung, keadaan emosional dan kepuasan kerja pada guru.

⁵⁰ Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani, 'Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif', *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1.2 (2023), pp. 1–9, doi:10.61104/ihsan.v1i2.57.

⁵¹ Seng Hansen, 'Investigasi Teknik Wawancara Dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi', *Jurnal Teknik Sipil*, 27.3 (2020), p. 283, doi:10.5614/jts.2020.27.3.10.

⁵² Amtai Alasan, 'Metode Penelitian Kualitatif', *Ed. by Shara Nurachman, 1st Edn (PT Rajagrafindo Persada)*, 2021.

Tabel 2.1 Jadwal Pelaksanaan Observasi

No	Hari/Tanggal	Waktu	Inisial Informan
1	Selasa/03 Juni 2025	09:25-Selesai	RA
2	Rabu/04 Juni 2025	08:30-Selesai	SI
3	Selasa/03 Juni 2025	09:25-Selesai	NI
4	Rabu/04 Juni 2025	08:30-Selesai	RH

2. Wawancara

Wawancara adalah proses komunikasi langsung antara peneliti dan responden untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini dapat dilakukan secara tatap muka. Dalam teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, wawancara dibagi menjadi beberapa jenis yaitu terstruktur, tidak terstruktur dan semi terstruktur.⁵³

Wawancara dipilih sebagai metode untuk mendapatkan data yang mendalam mengenai pengalaman guru muda dalam mengelola emosi selama bekerja di lingkungan pendidikan anak usia dini (PAUD). Wawancara dilakukan secara langsung dengan subjek penelitian untuk memahami bagaimana guru muda mengatur emosi mereka dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kepuasan kerja yang mereka rasakan. Peneliti memilih menggunakan wawancara semi terstruktur untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan bersifat konsisten dan dapat dibandingkan antara satu responden dengan yang lain.

Wawancara semi terstruktur adalah metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang dilakukan dengan menggunakan panduan pertanyaan yang telah

⁵³ Hesti Umiyati M. Fathun Niam, Emma Rumahlewang and others, *Metode Penelitian Kualitatif*, ed. by Evi Damayanti, Handarini (Penerbit Widina Media Utama, 2024).

disiapkan sebelumnya, tetapi tetap memberikan fleksibilitas kepada pewawancara untuk menggali informasi lebih lanjut berdasarkan respons dari partisipan. Dalam jenis wawancara ini, peneliti tidak harus terpaku secara ketat pada daftar pertanyaan yang telah disusun, melainkan dapat mengembangkan pertanyaan lanjutan sesuai dengan arah percakapan dan topik yang muncul selama wawancara berlangsung.

Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Pedoman ini berisi serangkaian pertanyaan yang telah dirancang secara sistematis dan berurutan, mencakup topik-topik yang relevan dengan regulasi emosi, perilaku yang ditunjukkan pada saat emosi, tantangan emosional yang dihadapi, serta faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru muda di PAUD.

Tabel 2.2 Subjek Penelitian

No	Nama Subjek	L/P	Usia	Keterangan
1	QR	P	29 Thn	Guru sekolah PAUD KB Bersama Dusun Seppong
2	SA	P	28 Thn	Guru sekolah PAUD KB Bersama Dusun Seppong
3	AFS	P	27 Thn	Guru sekolah PAUD KB Bersama Dusun Seppong
4	NRZ	P	25 Thn	Guru sekolah PAUD KB Bersama Dusun Seppong

Tabel 2.3 Jadwal Pelaksanaan Wawancara

No	Hari/Tanggal		Waktu		Inisial
	Pertemuan 1	Pertemuan 2	P 1	P 2	Informan
1	Kamis/12 Juni 2025	Sabtu /14 Juni 2025	08:50	09:00	RA
2	Kamis/12 Juni 2025	Sabtu/14 Juni 2025	10:00	08:00	SI

3	Jumat/13 Juni 2025	Senin/16 Juni 2025	08:00	07:55	NI
4	Jumat/13 Juni 2025	Selasa/17 Juni 2025	09:30	10:00	RH

F. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif mengacu pada sejauh mana data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan fenomena yang diteliti. Teknik ini menjadi pegangan peneliti untuk memastikan data yang diperoleh adalah data yang benar, akurat, dan valid. Teknik keabsahan data bertujuan untuk meyakinkan bahwa temuan penelitian dapat dipercaya.⁵⁴

Dalam memastikan keabsahan data mengenai “Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Di Sekolah PAUD Dalam Mencapai Kepuasan Kerja” dapat terhindar dari bias, kesalahan pengukuran, dan mengvalidasi hal temuan peneliti. Adanya keabsahan data juga membantu dalam memperhatikan dan menghindari interpretasi yang salah. Berdasarkan data yang telah terkumpul, selanjutnya ditempuh beberapa teknik keabsahan data meliputi dua jenis triangulasi yaitu sebagai berikut:

1. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik merupakan suatu metode yang digunakan untuk memverifikasi data dengan cara mengumpulkan data dari sumber yang sama namun menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda

2. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan mengumpulkan data pada waktu yang berbeda untuk menguji konsistensi data. Misalnya, wawancara yang dilakukan pada pagi hari saat Informan dalam kondisi segar cenderung menghasilkan data yang lebih valid dan kredibel dibandingkan dengan wawancara yang

⁵⁴ Arnild Augina Mekarisce, ‘Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat’, *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12.3 (2020), pp. 145–51.

dilakukan pada saat Informan sedang kelelahan atau menghadapi banyak masalah.⁵⁵

Dengan menerapkan teknik-teknik keabsahan data di atas, peneliti dapat meningkatkan kualitas penelitian dan memastikan bahwa temuan yang dihasilkan valid dan dapat diandalkan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses sistematis yang melibatkan pengorganisasian, klasifikasi, dan interpretasi data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses ini bertujuan untuk menemukan pola, tema, dan makna yang mendalam dari data tersebut. Analisis data tidak hanya dilakukan setelah pengumpulan data selesai, namun juga dilakukan secara berkelanjutan selama proses penelitian.⁵⁶

Sebelum memasuki lapangan, peneliti melakukan analisis awal terhadap data sekunder untuk menentukan fokus penelitian. Selama di lapangan, peneliti melakukan analisis interaktif terhadap setiap data yang diperoleh, seperti transkrip wawancara atau catatan lapangan. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi temuan awal, mengembangkan pertanyaan baru, dan memastikan validitas data. Setelah pengumpulan data selesai, peneliti melakukan analisis akhir yang lebih komprehensif untuk menyusun temuan penelitian, menarik kesimpulan, dan membangun argumen yang koheren.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data kualitatif yang terdiri atas tiga tahapan, yaitu:

⁵⁵ M Win Afgani Wiyanda Vera Nurfajriani, Muhammad Wahyu Ilhami, ArivanMahendra, Rusdy Abdullah Sirodj, 'Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10.17 (2024), pp. 826–33.

⁵⁶ Ahmad Rijali, 'Analisis Data Kualitatif', *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17.33 (2019), p. 81, doi:10.18592/alhadharah.v17i33.2374.

1. Reduksi data

Tahap ini dilakukan dengan menyederhanakan, memilah, dan memfokuskan data mentah dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu dinamika regulasi emosi guru muda dalam mencapai kepuasan kerja. Reduksi dilakukan secara terus-menerus selama proses pengumpulan data berlangsung.

2. Penyajian data

Data yang telah direduksi kemudian disusun dan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel tematik, maupun kutipan langsung dari informan. Penyajian ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam memahami pola atau hubungan antar kategori yang muncul dari data.

3. Penarikan kesimpulan

Setelah data disajikan, peneliti menarik kesimpulan sementara yang kemudian diverifikasi melalui triangulasi dan member check. Kesimpulan yang diambil bersifat final setelah data dinilai valid, konsisten, dan mendalam sesuai dengan fokus penelitian.⁵⁷

⁵⁷ Samiaji Sarosa, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, ed. by Flora Maharani, Rosa (Penerbit PT Kanisius, 2021).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Informan

Hasil penelitian ini merujuk pada deskripsi dinamika regulasi emosi guru muda dalam mencapai kepuasan kerja di sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong. Dalam penelitian ini dideskripsikan beberapa aspek diantaranya yaitu deskripsi Informan, kemudian dideskripsikan regulasi emosi dan kepuasan kerja yang didapatkan dengan menggambarkan kondisi emosi yang dirasakan. Adapun deskripsi identitas informan dapat di jabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4 Identitas Informan

Nama	Usia	Pengalaman	Tugas	Latar Belakang Pendidikan
RA	29 tahun	Sejak 2014	Kelompok B	Sarjana Pendidikan Agama Islam
SI	28 tahun	Sejak 2019	Kelompok A	Sekolah SMK
INI	27 tahun	Sejak 2022	Kelompok B	Sarjana Bahasa dan Sastra Inggris
RH	25 tahun	Sejak 2023	Kelompok A	Sarjana Pendidikan Anak Usia Dini

Berikut ini deskripsikan identifikasi Informan yaitu sebagai berikut:

- b. Informan Pertama yaitu RA berusia 29 tahun berjenis kelamin perempuan dan telah menjadi guru sejak 2014. Latar belakang pendidikan yaitu sarjana Pendidikan Agama Islam.

- c. Informan Kedua yaitu SI berusia 28 tahun berjenis kelamin perempuan dan telah menjadi guru sejak 2019. Latar belakang pendidikan yaitu Sekolah SMK.
- d. Informan Ketiga yaitu NI berusia 27 tahun berjenis kelamin perempuan dan telah menjadi guru sejak 2022. Latar belakang pendidikan yaitu sarjana Bahasa dan Sastra Inggris.
- e. Informan Keempat yaitu RH berusia 25 tahun berjenis kelamin perempuan dan telah menjadi guru sejak 2023. Latar belakang pendidikan yaitu sarjana Pendidikan Anak Usia Dini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan fokus pada dinamika regulasi emosi guru muda berdasarkan teori emotional dari James Gross dalam mencapai kepuasan kerja di sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong yaitu sebagai berikut:

2. Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda dalam Mencapai Kepuasan Kerja di sekolah PAUD KB

Dinamika regulasi emosi guru muda dalam mencapai kepuasan kerja di PAUD Dusun Seppong merujuk pada teori *emotion regulation process* model dikemukakan oleh James Gross terdiri dari beberapa aspek yaitu pemilihan situasi, modifikasi situasi, pengalihan perhatian, perubahan kognitif dan modulasi respon emosi. Dalam penelitian ini dilakukan pengamatan dan wawancara secara langsung untuk mengidentifikasi aspek tersebut.

a. Regulasi Emosi

1) Pemilihan Situasi

Hasil penelitian merujuk pada dinamika regulasi emosi guru muda bagaimana mereka melakukan pemilihan situasi dimana pemilihan situasi sebagai bentuk awal dari regulasi emosi mereka. Strategi tersebut tercermin dari kecenderungan mereka mengidentifikasi dan menghindari atau mengatur situasi yang berpotensi memicu stres atau kemarahan terutama ketika berhadapan dengan perilaku siswa yang tidak kooperatif atau kondisi lingkungan belajar yang tidak kondusif. Pemilihan situasi menjadi langkah preventif yang penting untuk menjaga kestabilan emosi dan efektivitas dalam proses pembelajaran.

Kutipan hasil wawancara dengan Informan RA bahwa:

"Eee biasa kalauuu anak-anak itu tidak mendengar. Ee ya paling meyibukan diri, membersihkan halaman kah apa ruangan heh"
(wwc/16/12 juni 2025/RA)

"Tenang, kadang juga...apa yah senang saja meredah rasa mara begitu kalau sudah melakukan kegiatan itu ee " (wwc/24/12 juni 2025/RA)

Kutipan diatas menunjukkan bahwa guru muda menggunakan strategi pemilihan situasi dengan cara mengalihkan diri dari situasi pemicu emosi negatif (anak-anak yang tidak mendengarkan) dan memilih aktivitas alternatif yang lebih menyenangkan seperti membersihkan halaman atau ruangan. Tindakan ini merupakan bentuk adaptif dari pemilihan situasi karena guru berusaha menciptakan kondisi emosional yang lebih stabil dengan menjauh sejenak dari pemicu stres dan beralih pada aktivitas fisik yang memberi ketenangan dan rasa senang. Ini mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola emosi secara konstruktif guna mempertahankan kenyamanan psikologis.

Hasil pengamatan di lokasi menunjukkan informan RA cenderung menjaga jarak atau menarik diri secara halus ketika berada dalam situasi yang dapat memicu

ketegangan, seperti saat terjadi perbedaan pendapat dalam diskusi kelompok atau ketika suasana kerja mulai terasa tegang. Tindakan ini mencerminkan upaya sadar dari RA untuk mempertahankan kestabilan emosi dan menjaga hubungan sosial yang harmonis di lingkungan kerja dengan memilih untuk tidak terlibat langsung dalam situasi yang berisiko memunculkan konflik.

Kutipan hasil wawancara dengan Informan NI dan RH bahwa:

“Biasanya kalo untuk meredakan aa biasanya kayak tiba-tiba diam di situ saja kek kasi tenang dulu pikiran baru lagi kek supaya ndk marah lagi ke anak-anak”(wwc/19-22/13 juni 2025/NI)

“Biasanya kalau saya diam ka dulu”(wwc/17/13 juni 2025/RH)

Hasil wawancara menggambarkan pemilihan situasi NI dan RH dalam mengelola emosinya secara sadar memilih untuk diam dan menjauh sejenak dari situasi yang memicu kemarahan. Tindakan diam dan menenangkan pikiran merupakan bentuk pemilihan situasi, di mana guru menghindari reaksi spontan yang bisa memperburuk keadaan, seperti marah kepada anak-anak. NI dan RH setelah melakukan tindakan diam sejenak atau menarik diri dari situasi yang dapat memicu emosi marah dia merasa tenang.

Kutipan hasil wawancara dengan informan SI bahwa:

“Berhenti sejenak duduk,tidak berbicara kasi tenang dulu perasaan”(wwc/15/12 juni 2025/SI)

Berdasarkan hasil wawancara, SI memilih untuk berhenti sejenak dan duduk sebagai bentuk pemilihan situasi guna menghindari reaksi emosional yang tidak diinginkan.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa informan RA memilih untuk melakukan kegiatan seperti membersihkan sedangkan informan NI, RH dan informan

SI memilih untuk diam dalam memilih situasi yang akan memicu munculnya emosi negatif.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dimana indikator pada aspek pemilihan situasi sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, berikut hasil

Tabel 4.5 Hasil Obsevasi Aspek Pemilihan Situasi:

Informan	Indikator Observasi	Ya	No
RA	- Guru menghindari situasi yang berpotensi menimbulkan konflik dengan rekan kerja - Guru memulai berinteraksi dengan suasana yang tenang dan positif	√ √	
NI	- Guru menghindari situasi yang berpotensi menimbulkan konflik dengan rekan kerja - Guru memulai berinteraksi dengan suasana yang tenang dan positif	√ √	
RH	- Guru menghindari situasi yang berpotensi menimbulkan konflik dengan rekan kerja - Guru memulai berinteraksi dengan suasana yang tenang dan positif	√ √	
SI	- Guru menghindari situasi yang berpotensi menimbulkan konflik dengan rekan kerja - Guru memulai berinteraksi dengan suasana yang tenang dan positif	√ √	

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, indikator pada aspek pemilihan situasi menunjukkan kesesuaian dengan hasil wawancara yang telah diperoleh sebelumnya. Keempat informan, yaitu RA, NI, RH, dan SI, secara konsisten memperlihatkan perilaku yang mencerminkan strategi regulasi emosi melalui pemilihan situasi. Hal ini tercermin dari dua indikator utama yang diamati, yakni guru cenderung menghindari situasi yang berpotensi menimbulkan konflik dengan rekan kerja serta memulai interaksi dengan suasana yang tenang dan positif. Seluruh informan menunjukkan adanya penerapan kedua indikator tersebut dalam praktik sehari-hari di lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa guru muda di

PAUD KB Bersama Dusun Sepping secara aktif berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi menjaga stabilitas emosi mereka.

Tabel 4.6 Kesimpulan Aspek Pemilihan Situasi

No	Informan	Kesimpulan Dari Aspek Pemilihan Situasi
1.	RA	Mengalihkan diri dari situasi stress dengan cara Membersihkan halaman atau ruangan
2.	NI	Menarik diri secara sementara dengan cara Diam sejenak untuk menenangkan pikiran
3.	RH	Diam untuk menghindari reaksi impulsif dengan cara Menarik diri tanpa berbicara
4.	SI	Mengambil jeda fisik dan emosional dengan cara Duduk dan tidak berbicara sejenak

Mereka memperlihatkan adanya kesadaran emosi yang cukup matang, di mana informan tidak serta-merta meluapkan amarah, melainkan memilih opsi yang lebih aman secara emosional. Tindakan tersebut menunjukkan kemampuan dalam manajemen kondisi emosional dengan cara menghindari stimulus yang dapat memperburuk keadaan. Dengan mengambil jarak secara emosional maupun fisik dari situasi pemicu, guru mampu menjaga kestabilan diri sehingga emosi negatif tidak berkembang menjadi konflik yang lebih besar.

2) Modifikasi Situasi

Modifikasi Situasi merupakan salah satu strategi regulasi emosi menurut James Gross yang dilakukan dengan cara mengubah atau menyesuaikan kondisi lingkungan atau situasi tertentu agar emosi negatif dapat dicegah atau diminimalkan. Tujuan utama dari strategi ini adalah menciptakan kondisi yang lebih mendukung secara

emosional sehingga seseorang dapat merespons situasi dengan lebih tenang dan konstruktif. Dalam penelitian ini dijelaskan pada hasil wawancara dengan informan RA bahwa:

"Meyibukan diri, membersihkan halaman kah apa ruangan heh, paling tidak yah dikasi arahan untuk tertip bagaimana sih...ke' dialihkan begitu berhatiannya. Dengan cara biasanya kasi tebak-tebakan atau apa biasa begitu murid senang main-main game atau juga itu tadi, dengan diajak bermain"(wwc/29-33/12 juni 2025/RA)

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa RA melakukan melakukan modifikasi situasi dengan melakukan kegiatan menyibukkan diri dengan aktivitas fisik seperti membersihkan ruangan atau halaman sekolah sebagai bentuk penyaluran emosi. Dalam menghadapi kelas yang tidak kondusif, RA mengalihkan perhatian siswa dengan metode interaktif seperti permainan atau tebak-tebakan, yang dinilai efektif untuk mengembalikan fokus belajar anak. Ketika merasa kelelahan, RA ini memilih untuk beristirahat sejenak sebelum kembali melibatkan siswa dalam kegiatan belajar sambil bermain yang tetap terhubung dengan tema pelajaran hari itu.

Wawancara dengan informan SI bahwa:

"Berhenti sejenak duduk, tidak berbicara kasi tenang dulu perasaan Atau bisanya juga itu saya lakukan saya minta ki perhatiannya begitu ee atau dikasi semangat atau disuru menyanyi ii jadi kaya na perhatikan maki lagi supaya bisa ki mengajar tenang lagi, atau bisa juga yah seperti itu tadi cari permainan yang menarik dan berbaur ki ke anak-anak supaya kaya perhatiannya itu tidak teralihkan ini"(wwc/26-34/12 juni 2025/SI)

Informan SI dalam menghadapi suasana kelas yang mulai tidak kondusif, SI tidak hanya menghindari situasi, tetapi juga mengintervensi secara langsung dengan menciptakan lingkungan belajar yang lebih menyenangkan melalui aktivitas seperti menyanyi dan permainan. Pendekatan ini menegaskan bahwa SI berupaya mengubah

situasi secara nyata untuk mendukung stabilitas emosinya dan menciptakan kondisi kelas yang lebih positif.

Sementara itu informan NI bahwa:

" Baru itu juga yah biasanya ke kadang diam ka dulu ke kuliati-kuliati, ke kadang kan ada ji beberapa yang mengerti kalau tidak mau mi diam baru teriak begitu 'yahh jagan ributtt, DIAMMM' hemhem, atau paling tidak itu. Biasanya ke langsung keapa dihh kasi ice breaking, permainan atau menyanyi sesuai anak-anak"(wwc/35-50/13 juni 2025/NI)

Hasil wawancara bahwa strategi modifikasi situasi digunakan secara aktif dalam menghadapi kondisi emosional di kelas. NI memilih untuk mengendalikan diri dengan mengambil waktu sejenak untuk menenangkan pikiran sebelum kembali menghadapi murid. Ketika menghadapi situasi kelas yang tidak terkendali, NI menggunakan pendekatan yang fleksibel baik dengan diam sambil mengamati murid terlebih dahulu maupun memberi peringatan verbal jika kondisi sudah tidak tertangani. NI juga mengandalkan teknik ice breaking seperti permainan atau nyanyian untuk mengembalikan fokus siswa.

Dari hasil pengamatan guru tampak berusaha mengelola kelas dengan kombinasi antara ketegasan dan pendekatan yang menyenangkan seperti menyediakan beberapa atribut dalam kelas dan tidak langsung menunjukkan amarah tetapi berusaha tetap mengontrol suasana dengan aktivitas positif. Kutipan hasil wawancara dengan Informan RH juga menjelaskan bahwa:

"Klau saya itu eeee anu aja langsung saya tanya mau apa, mau nyanyi apa begitu biar perhatiannya kesini lagi karna anak-anakkan sukanya yang begitu-begitu atau itu juga biasanya saya kasi game sesuai tema pelajaran dan saya juga ikut serta dalam game tersebut, biasa juga kasi rewort ke anak-anak yang menanag dalam game tersebut"(wwc/37-40/13 juni 2025/RH)

Informan RH dalam mengubah situasi atau suasana gaduh yang tidak kondusif dalam kelas RH melakukan aktivitas yang menyenangkan seperti menyanyi atau bermain game edukatif yang terintegrasi dengan materi pelajaran.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dimana indikator pada aspek modifikasi situasi sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, berikut hasil

Tabel 4.7 Hasil Observasi Aspek Modifikasi Situasi

Informan	Indikator Observasi	Ya	Tidak
RA	- Guru meminta bantuan rekan kerja jika situasi sulit diatasi		√
NI	- Guru meminta bantuan rekan kerja jika situasi sulit diatasi	√	
RH	- Guru meminta bantuan rekan kerja jika situasi sulit diatasi	√	
SI	- Guru meminta bantuan rekan kerja jika situasi sulit diatasi	√	

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, indikator pada aspek modifikasi situasi menunjukkan keselarasan dengan temuan dari hasil wawancara yang sebelumnya dilakukan. Indikator yang diamati dalam aspek ini adalah kecenderungan guru untuk meminta bantuan rekan kerja ketika menghadapi situasi yang sulit untuk diatasi sendiri. Dari keempat informan, yaitu NI, RH, dan SI ketiganya menunjukkan perilaku tersebut secara nyata dalam keseharian mereka di lingkungan kerja, sedangkan RA tidak menunjukkan tindakan serupa dalam pengamatan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru muda di PAUD KB Bersama Dusun

Seppong memiliki kesadaran untuk mengelola situasi sulit melalui pendekatan kolaboratif, yakni dengan melibatkan rekan kerja sebagai bentuk dukungan emosional dan professional.

Tabel 4.8 Kesimpulan Aspek Modufikasi Situasi

No	Informan	Kesimpulan Dari Aspek Pemilihan Situasi
1.	RA	Mengubah suasana kelas dan mengalihkan perhatian Menyibukkan diri dengan aktivitas fisik (membersihkan ruangan/halaman), mengajak siswa bermain atau tebak-tebakan
2.	SI	Menciptakan suasana positif dan interaktif Duduk tenang sejenak, mengajak siswa bernyanyi, memberi semangat, bermain bersama anak-anak
3.	NI	Kombinasi diam, observasi, dan intervensi kreatif Mengamati siswa, memberi peringatan tegas, melakukan ice breaking (permainan/nyanyian)
4.	RH	Mengalihkan perhatian siswa dengan metode edukatif Mengajak menyanyi, bermain game sesuai tema pelajaran, memberi reward pada pemenang

Berdasarkan hasil penelitian bahwa strategi modifikasi situasi menjadi salah satu pendekatan utama dalam regulasi emosi guru muda di sekolah PAUD. Strategi ini dilakukan dengan cara mengubah atau menyesuaikan kondisi lingkungan kelas guna menciptakan suasana yang lebih kondusif secara emosional, sehingga guru dapat merespon situasi dengan lebih tenang dan konstruktif. Para informan, seperti RA, SI, NI, dan RH menunjukkan bentuk modifikasi situasi melalui tindakan nyata

seperti menyibukkan diri dengan aktivitas fisik, beristirahat sejenak untuk menenangkan diri, serta menggunakan metode interaktif seperti permainan, ice breaking, nyanyian, atau pemberian reward.

3) Pengalihan Perhatian

Pengalihan Perhatian menjadi salah satu bentuk penyesuaian diri yang cukup signifikan. Guru menggunakan teknik ini untuk menghindari intensitas emosi negatif, seperti marah atau frustrasi terutama saat menghadapi perilaku siswa yang sulit dikendalikan. Kutipan hasil wawancara RA menjelaskan bahwa:

“Apa tadi. Yah paling menenangkan diri cari inspirasi begitu”(wwc/50/12 juni 2025/RA)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru menggunakan pengalihan perhatian sebagai strategi untuk meredakan emosi, terutama saat menghadapi perilaku siswa yang mengganggu. Dengan menenangkan diri dan mencari aktivitas yang menenangkan, guru mengalihkan fokus dari pemicu emosi ke hal yang lebih positif dan reflektif.

Berdasarkan hasil pengamatan di kelas tampak bahwa ketika suasana mulai tidak kondusif atau ada siswa yang sulit dikendalikan, guru tidak langsung menunjukkan respons emosional. Sebaliknya guru mengambil jeda singkat dengan mengalihkan perhatian misalnya duduk sejenak sambil membereskan perlengkapan, melihat catatan atau tersenyum. Kutipan hasil wawancara SI menjelaskan bahwa:

“Biasanya minta bantuan ini begini ehh kaya kan saya sama ka ibu guru Rahmi, Rahmi anu ii dulu ini tegur ini jadi saya bisa tetap fokus mengajar”(wwc/42/12 juni 2025/SI)

Begitupun dengan kutipan hasil wawancara informan RH:

“kalau sudah capek mengajar baku tukar, kamu ajar dulu ini bu capek maka hadapi”(wwc/59/13 juni 2025/RH)

Kutipan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa SI dan RH tidak hanya mengandalkan dirinya sendiri dalam menghadapi situasi emosional tetapi juga memanfaatkan rekan sejawat sebagai strategi modifikasi situasi. Dengan meminta bantuan guru lain untuk menegur siswa yang mengganggu atau bertukar agar mampu mempertahankan fokus pada proses pengajaran tanpa membiarkan emosinya meledak.

Selama pengamatan berlangsung terlihat bahwa guru di kelas sering berbagi peran saat menghadapi situasi kelas yang ramai atau siswa yang sulit diatur. Ketika salah satu guru merasa kewalahan atau emosi mulai terganggu guru lainnya dengan sigap mengambil alih tugas tertentu seperti menenangkan siswa yang ribut atau mengarahkan aktivitas kelas sehingga ritme pembelajaran tetap terjaga.

Kutipan hasil wawancara dengan Informan NI bahwa:

"Biasanya kee langsung ka anu alihkan ke mungkin sibuk ka kalo ada hp ku disitu toh disamping kalo kee marah ka langsung ku pegang"(wwc/111/13 juni 2025/NI)

Informan memilih mengalihkan perhatiannya ke hal lain seperti memegang objek tertentu sebagai bentuk distraksi agar amarah menurun dan tidak sampai diluapkan kepada siswa.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dimana indikator pada aspek pengalihan perhatian sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, berikut

Tabel 4.9 Hasil Observasi Aspek Pengalihan Perhatian

Informan	Indikator Observasi	Ya	Tidak
RA	- Guru menggunakan aktivitas fisik saat frustrasi - Guru dapat mengubah suasana kelas menjadi lebih menarik	√ √	

NI	- Guru menggunakan aktivitas fisik saat frustrasi - Guru dapat mengubah suasana kelas menjadi lebih menarik	√ √	
RH	- Guru menggunakan aktivitas fisik saat frustrasi - Guru dapat mengubah suasana kelas menjadi lebih menarik	√ √	
SI	- Guru menggunakan aktivitas fisik saat frustrasi - Guru dapat mengubah suasana kelas menjadi lebih menarik	√ √	

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, indikator pada aspek pengalihan perhatian menunjukkan kesesuaian dengan hasil wawancara yang sebelumnya dilakukan. Indikator dalam aspek ini mencakup dua perilaku utama, yaitu guru menggunakan aktivitas fisik saat mengalami frustrasi dan kemampuan guru dalam mengubah suasana kelas menjadi lebih menarik. Keempat informan RA, NI, RH, dan SI menunjukkan bahwa mereka secara aktif menerapkan strategi ini di lingkungan PAUD KB Bersama Dusun Seppong. Para guru terlihat berusaha meredam emosi negatif dengan melakukan gerakan fisik seperti berjalan ringan, menyanyi bersama anak-anak, atau mengajak bermain, sekaligus menciptakan suasana belajar yang lebih menyenangkan ketika ketegangan meningkat.

Tabel 4.10 Kesimpulan Aspek Pengalihan Perhatian

No	Informan	Kesimpulan Dari Aspek Pengalihan Perhatian
1.	RA	Mengalihkan perhatian dengan cara menenangkan diri dan mencari inspirasi saat emosi negatif muncul agar tidak meluapkan kemarahan pada siswa.
2.	SI	Mengalihkan perhatian dengan meminta bantuan rekan sejawat untuk menegur siswa yang mengganggu sehingga

		tetap fokus dalam proses mengajar.
3.	RH	Menggunakan strategi berbagi peran dengan guru lain saat emosi memuncak, seperti bertukar posisi mengajar untuk menghindari luapan emosi.
4.	NI	Mengalihkan perhatian ke objek fisik seperti memegang HP sebagai bentuk distraksi untuk meredakan emosi marah yang muncul tiba-tiba.

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa informan RA dalam mengelola emosi dengan mengalihkan perhatian seperti memikirkan inspirasi-inspirasi yang menarik sedangkan informan SI dan RH dalam meredakan emosi negatif mereka lebih meminta bantuan terhadap rekan kerjanya dan informan NI lebih kepada mengalihkan perhatiannya dengan memegang benda-benda yang ada disekitarnya agar tekanan emosional tidak semakin meningkat. Penjelasan tersebut memperlihatkan bahwa strategi pengalihan perhatian berjalan sejalan dengan kemampuan adaptif lainnya seperti kerja sama dan pengendalian diri.

4) Perubahan Kognitif

Perubahan kognitif merupakan strategi regulasi emosi yang dilakukan dengan cara mengubah cara pandang atau penilaian terhadap situasi yang memicu emosi, sehingga respons emosional yang muncul menjadi lebih adaptif. Dalam konteks guru muda, dinamika perubahan kognitif terlihat dari bagaimana mereka berusaha menafsirkan ulang situasi sulit dengan perspektif yang lebih positif.

Berikut kutipan hasil wawancara informan RA bahwa:

“Kalau selama ini cara saya itu untuk menilai sesuatu itu dengan cara melihat masalah itu sebagai tantangan dan menyemangati diri sendiri lagi

ke ah ini toh kaya hal baik begitu jadi ingat ada hikma dan pahalanya begitu.”(wwc/76/12 juni 2025/RA)

Berdasarkan hasil wawancara dengan RA menunjukkan bahwa memiliki kemampuan reflektif dalam mengelola emosi melalui pendekatan perubahan kognitif. Ketika emosi negatif seperti marah mulai muncul, RA berupaya menenangkan diri dan menggantinya dengan perasaan positif seperti ketenangan atau kebahagiaan.

Kutipan hasil wawancara Informan SI yaitu:

“Selama ini kalau saya pribadi itu ya kaya benah diri ji, introfeksi diri sendiri kalau betul ki salah, yah kalau tidak yah di anu ii diluruskan ini, tapi dalam mengtatasi emosional itu saya selalu berfikir positif.”(wwc/43/12 juni 2025/SI)

Hasil wawancara dengan informan SI menunjukkan dinamika regulasi emosi pada aspek perubahan kognitif yang ditandai dengan penerimaan terhadap peran dan realitas pekerjaannya. Informan SI menyadari bahwa profesi guru menuntut kesabaran dan komitmen yang tinggi sehingga Informan menegaskan pentingnya untuk tetap menjalani tanggung jawab meskipun dihadapkan pada berbagai tekanan.

Kutipan hasil wawancara dengan Informan RH bahwa:

“Memikirkan sesuatu yang membuat otak fersh, kaya anu-anu bahagia begitu dipikirkan, jadi itu yang saya lakukan selama ini kalau memang mau berfikir kedepannya untuk lebih baik.”

Hasil wawancara dengan informan RA, SI dan RH menunjukkan bahwa strategi perubahan kognitif menjadi salah satu cara yang digunakan untuk mengelola tekanan emosional saat mengajar. Informan menjelaskan bahwa ketika emosi mulai terasa berat maka cenderung memfokuskan pikirannya pada hal-hal menyenangkan yang dapat menyegarkan pikiran sebagai bentuk pengalihan mental dari beban yang dihadapi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dimana indikator pada aspek perubahan kognitif sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, berikut

Tabel 4.11 Hasil Observasi Aspek Perubahan Kognitif

Informan	Indikator Observasi	Ya	Tidak
RA	- Guru mampu mengeluarkan pendapatnya	√	
NI	- Guru mampu mengeluarkan pendapatnya	√	
RH	- Guru mampu mengeluarkan pendapatnya	√	
SI	- Guru mampu mengeluarkan pendapatnya	√	

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, indikator pada aspek perubahan kognitif menunjukkan kesesuaian dengan hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya. Indikator utama pada aspek ini adalah kemampuan guru untuk mengeluarkan pendapatnya secara terbuka dalam situasi kerja. Keempat informan RA, NI, RH dan SI terlihat mampu menyampaikan pandangan mereka dengan percaya diri, baik dalam forum diskusi internal maupun dalam situasi pembelajaran. Hal ini mencerminkan bahwa para guru muda memiliki kemampuan untuk merefleksikan dan menafsirkan kembali situasi emosional yang dihadapi secara lebih positif dan konstruktif.

Tabel 4.12 Kesimpulan Aspek Perubahan Kognitif

No	Informan	Kesimpulan dari Aspek Perubahan Kognitif
1.	RA	Menilai situasi sulit sebagai tantangan dan memaknainya secara positif untuk memperoleh ketenangan dan hikmah, menunjukkan kemampuan reflektif dalam mengelola emosi.
2.	SI	Menerapkan introspeksi dan berpikir positif saat menghadapi tekanan, serta menerima realitas peran sebagai guru yang menuntut kesabaran.
3.	RH	Mengarahkan pikiran pada hal-hal membahagiakan agar pikiran tetap segar dan mampu melihat masa depan secara optimis.
4.	NI	(Belum ada kutipan tertulis dari NI – jika tersedia, bisa ditambahkan untuk melengkapi tabel).

Strategi ini menunjukkan bahwa guru tersebut menyadari pentingnya menjaga keseimbangan emosi dengan mengelola isi pikirannya sendiri. Hasil pengamatan terhadap guru ini menunjukkan bahwa memiliki kecenderungan untuk bersikap tenang dan tidak mudah terpancing oleh situasi yang bersifat provokatif.

5) Modulasi Respon Emosi

Modulasi Respon Emosi merupakan tahap akhir dalam proses regulasi emosi di mana individu berupaya menyesuaikan ekspresi emosionalnya agar tetap sesuai dengan tuntutan sosial dan profesional. Dalam konteks guru muda di PAUD, dinamika ini terlihat dari kemampuan mereka menahan amarah, menyembunyikan ekspresi negatif di hadapan anak-anak, dan memilih untuk diam atau tersenyum sambil tetap memberikan arahan.

Kutipan hasil wawancara Informan SI yaitu:

“Kalau saya yah biasa muka garang tapi biasa juga sih senyum-senyum jika menegur kalau langsung mendengar ji tapi kalau misalnya itu anak anak memang tidak mendengar mi kita menghibur diri hehe kaya seperti tadi itu yahh mengelus-elus dada saja.”(wwc/60-68/12 juni 2025/SI)

Berdasarkan hasil wawancara bahwa SI memiliki kemampuan modulasi respons emosi yang baik dalam menghadapi dinamika pekerjaan sebagai guru. Ketika emosi negatif muncul, seperti kelelahan atau frustrasi. SI menunjukkan keseimbangan antara ketegasan dan pendekatan yang ramah saat menegur siswa serta mampu mengekspresikan emosi secara fisik dengan cara sederhana seperti mengelus dada untuk meredakan ketegangan.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa SI mampu menampilkan wajah yang tegas namun tetap ramah di hadapan siswa sehingga menciptakan suasana belajar yang tertib tanpa tekanan. Informan SI aktif dalam berbagai peran termasuk tugas administratif dan tidak menunjukkan tanda-tanda kelelahan emosional yang berat. Informan SI tampak mudah berbaur dan mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis dan memberikan respon positif terhadap pekerjaan sebagai guru.

Kutipan hasil wawancara dengan Informan NI bahwa:

“Biasanya sih keaman, gah tidak aada mi lagi ke ndk ada mi lagi rasa marahnya tenang mi lagi dirasa kalau diam ka, kalau persoalan mengatasi emosional menurut ku itu kita sudah terbiasa memang Hehehehehehe ekspresi begitu ke muka ku kadang tatapan ku ke bimana itu tatapan ku ke tajam begitu kalau marah ka... kaya mau ku terkam itu anak-anak ke begitu hehehehe, tapi kita tidak boleh buat anak anak takut”(wwc/100-108/13 juni 2025/NI)

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan dinamika regulasi emosi dalam bentuk modulasi respon emosi yang cukup kesulitan. Informan menyampaikan bahwa ketenangan emosional dapat tercapai melalui diam sejenak sebagai cara menenangkan

diri setelah merasa marah. Meski demikian NI tidak menutup-nutupi adanya rasa lelah dan menunjukkan dengan mengekspresikan emosinya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dimana indikator pada aspek modulasi respon emosi sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, berikut

Tabel 4.13 Hasil Observasi Aspek Modulasi Respon Emosi

Informan	Indikator Observasi	Ya	Tidak
RA	- Guru menjaga nada suara tetap stabil meski dalam kondisi marah - Guru dapat mengekspresikan wajah tenang		√ √
NI	- Guru menjaga nada suara tetap stabil meski dalam kondisi marah - Guru dapat mengekspresikan wajah tenang		√ √
RH	- Guru menjaga nada suara tetap stabil meski dalam kondisi marah - Guru dapat mengekspresikan wajah tenang		√ √
SI	- Guru menjaga nada suara tetap stabil meski dalam kondisi marah - Guru dapat mengekspresikan wajah tenang	√ √	

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, indikator pada aspek modulasi respon emosi menunjukkan adanya kesesuaian dengan hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya. Pada aspek ini, indikator yang diamati meliputi kemampuan guru dalam menjaga nada suara tetap stabil meskipun sedang marah, serta mengekspresikan wajah yang tenang dalam menghadapi situasi emosional. Hasil observasi memperlihatkan bahwa seluruh informan (RA, NI, RH, dan SI) menunjukkan kesanggupan dalam mengatur ekspresi emosinya secara sadar dan terkontrol.

Guru RA dan SI secara konsisten menunjukkan kemampuan menjaga kestabilan suara dan ekspresi wajah yang tenang, mencerminkan pengendalian emosi yang baik. Sementara itu, NI dan RH juga menunjukkan ekspresi wajah yang tenang dan mampu mengelola nada suara dengan stabil, meskipun dalam beberapa kondisi tertentu tantangan emosional muncul. Kemampuan ini menjadi penting terutama dalam konteks pengajaran anak usia dini, yang menuntut keteladanan dalam pengelolaan emosi secara positif.

Tabel 4.14 Kesimpulan Modulasi Respon Emosi

No	Informan	Kesimpulan dari Aspek modulasi respon emosi
1.	SI	Memiliki kemampuan modulasi emosi yang baik. Menahan ekspresi negatif seperti marah, menyeimbangkan ketegasan dengan keramahan, serta menggunakan strategi fisik sederhana seperti mengelus dada untuk meredakan emosi. Tetap menjaga profesionalitas dalam menghadapi siswa.
2.	NI	Mampu menenangkan diri dengan cara diam, namun masih menunjukkan kesulitan dalam menyembunyikan ekspresi marah. Menyadari pentingnya tidak menakuti anak, tetapi belum sepenuhnya berhasil mengendalikan ekspresi wajah saat emosi memuncak.

Strategi modulasi respons emosi menjadi bagian penting dalam regulasi emosi guru muda di PAUD, terutama dalam menyesuaikan ekspresi emosi agar tetap sesuai dengan tuntutan peran profesional. Informan SI menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengendalikan ekspresi negatif, menyeimbangkan ketegasan dengan sikap ramah, serta menggunakan ekspresi fisik sederhana seperti mengelus dada untuk

meredakan ketegangan. Sementara itu, informan NI juga menerapkan strategi ini dengan memilih diam untuk menenangkan diri namun masih menunjukkan adanya tantangan dalam menahan ekspresi marah secara utuh. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun modulasi emosi dilakukan tingkat keberhasilannya dapat bervariasi tergantung pada pengalaman dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan emosional di kelas.

b. Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini juga diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) Faktor Psikologis

Faktor Psikologi mencakup aspek-aspek internal seperti keinginan untuk belajar dan berkembang, keyakinan diri terhadap kemampuan profesional, serta kondisi emosi dan suasana hati yang stabil saat menghadapi berbagai tantangan mengajar. Selain itu, kecerdasan, daya ingat, dan kemampuan berpikir kritis juga berperan penting dalam mendukung kinerja guru saat harus mengambil keputusan cepat di kelas maupun menyelesaikan masalah yang muncul secara mandiri.

a) Belajar dan berkembang

Hasil wawancara RA dan NI menyebutkan bahwa:

"Tkut pertemuan guru disitu kita-kita belajar bagaimana caranya mengajar yang baik dikasi tau juga metode-metode apa saja agar anak-anak lebih bisa meningkat seperti itu ji, jadi kita jugakan ada bahan yang dipengang sebelum proses mengajar, Iyaa begitu mi toh biar guru maki tetap juga butuh ilmu biar bisa berkembang" (wwc/142-149/14 juni 2025/RA)

"Tapi ada tong ji sedikit untuk ke anu ta toh pengembangan diri"(wwc/213/16 juni 2025/NI)

Berdasarkan pernyataan informan RA dan NI bahwa keterlibatan dalam pertemuan guru menjadi sarana penting untuk meningkatkan kompetensi mengajar. Hal ini mencerminkan kesadaran bahwa meskipun sudah berperan sebagai pendidik, guru tetap membutuhkan pembelajaran dan pengembangan diri agar dapat terus berkembang dan memberikan pembelajaran yang berkualitas bagi anak-anak.

Sedangkan hasil wawancara informan SI Bahwa:

“Ndk kaya karna kurasa kaya begini-begini terus ji. nakasi tahu jaki selalu kalau ada pendaftaran-pendaftaran”(wwc/49/14 juni 2025/SI)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan SI memiliki keinginan untuk terus belajar dan berkembang, yang tercermin dari rasa jenuh terhadap rutinitas yang monoton dan keinginan untuk mengikuti berbagai pendaftaran pelatihan. SI juga mengharapkan adanya informasi terkait peluang pengembangan diri sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan memperluas wawasan dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan RA, NI, dan SI, dapat disimpulkan bahwa guru muda di PAUD menunjukkan kesadaran pentingnya belajar dan berkembang sebagai bagian dari peningkatan profesionalisme.

Tabel 4.15 Faktor Psikologis yang memengaruhi Kepuasan Kerja:

No	Informan	Kesimpulan dari Aspek Belajar dan Berkembang
1.	RA	Menyadari pentingnya pembelajaran berkelanjutan. Aktif mengikuti pertemuan guru sebagai sarana untuk meningkatkan metode mengajar dan kompetensi profesional.
2.	INI	Mengakui perlunya pengembangan diri meskipun secara keterlibatan masih terbatas. Menunjukkan sikap terbuka terhadap peluang peningkatan kompetensi.
3	SI	Merasakan kejenuhan karena rutinitas, namun memiliki

		keinginan kuat untuk berkembang. Antusias terhadap pelatihan dan informasi pendaftaran sebagai bentuk upaya mengembangkan diri.
--	--	---

Keterlibatan dalam pertemuan guru dan pelatihan menjadi sarana utama untuk memperoleh metode pembelajaran yang lebih efektif dan bahan ajar yang relevan. Selain itu, adanya rasa jenuh terhadap rutinitas mengajar mendorong guru untuk mencari peluang pengembangan diri, seperti mengikuti pelatihan atau kegiatan yang dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan dalam mendidik. Hal ini menunjukkan bahwa semangat untuk terus belajar menjadi bagian dari komitmen guru dalam memberikan pendidikan yang berkualitas.

b) Keyakinan Diri

Hasil wawancara RH menyebutkan bahwa:

“Ada ji pastinya apa lagi jurusan ku sesuai ii jadi bisalah nantinya naik jabatannya”(wwc/53/17 juni 2025/RH)

Berdasarkan hasil wawancara, informan menunjukkan aspek keyakinan diri yang kuat, ditunjukkan melalui keyakinannya bahwa latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jurusannya memberikan peluang untuk peningkatan jenjang karier di masa depan. Sedangkan hasil wawancara pada informan NI bahwa:

“Ndk bakalan bisa karnakan apa lagi ndk sesuai sama jurusan ku tohh jadi agak susah, secara professional itu tidak ada ke lebih keatas lagi jabatannya itu susah sekali”(wwc/211/16 juni 2025/NI)

Berdasarkan hasil wawancara, terlihat bahwa informan NI memiliki keyakinan diri yang masih terbatas dalam mengembangkan kariernya sebagai guru, terutama karena merasa tidak sesuai dengan latar belakang jurusan dan menganggap sulit untuk mencapai jenjang profesional yang lebih tinggi. Hal ini mencerminkan adanya

keraguan terhadap kemampuan diri dan persepsi hambatan struktural yang memengaruhi rasa percaya diri dalam meraih kemajuan di bidang pendidikan.

Tabel 4.15 Faktor Psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja:

No	Informan	Kesimpulan dari Aspek Keyakinan Diri
1.	RH	Memiliki keyakinan diri yang tinggi karena latar belakang pendidikan yang sesuai dengan profesi guru, sehingga optimis terhadap peluang peningkatan jenjang karier.
2.	INI	Memiliki keyakinan diri yang rendah karena merasa latar belakang pendidikannya tidak sesuai, yang dianggap sebagai hambatan dalam pengembangan karier profesional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek keyakinan diri guru muda dalam mengembangkan karier dipengaruhi oleh persepsi terhadap latar belakang pendidikan. Informan RH menunjukkan keyakinan diri yang tinggi dengan meyakini bahwa jurusan yang sesuai membuka peluang untuk peningkatan jenjang karier. Sebaliknya, informan NI menunjukkan keyakinan diri yang rendah, merasa bahwa latar belakang jurusan yang tidak sesuai menjadi hambatan dalam meraih posisi profesional yang lebih tinggi. Perbedaan ini mencerminkan bahwa tingkat keyakinan diri guru sangat dipengaruhi oleh kesesuaian kualifikasi pendidikan dengan peran yang dijalani.

c) Kondisi emosi dan suasana hati

Hasil wawancara RA menyebutkan bahwa:

“Yah suka saja kaya ada hal tersendiri begitu senang saja begitu kalau mengajar ki apa lgi kalau apa yang disampaikan terus langsung diterima begitu”(wwc/112/14 juni 2025/RA)

Berdasarkan hasil wawancara, informan RA menunjukkan kondisi emosi dan suasana hati yang positif saat mengajar, terutama ketika materi yang disampaikan

dapat langsung dipahami oleh anak-anak. Perasaan senang dan puas yang muncul mencerminkan adanya kepuasan emosional dalam menjalankan peran sebagai pendidik, yang menjadi motivasi tersendiri bagi guru dalam proses mengajar.

Kutipan hasil wawancara RH bahwa:

“Kalau saya kan orangnya susah menurunkan emosiii jadi mungkin yahh masi meluap-luap lah emosinya didalam cuman karna kita hadapi anak-anak yahh harus semaksimal mungkin agar bisa terkontrol emosinya dengan cara diam sejenak kaya tadi”(wwc/20/15 juni 2025/RH)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kondisi emosi dan suasana hati para guru muda sangat berperan dalam menunjang atau menghambat kinerja mereka saat mengajar. Berikut adalah tabel kesimpulan untuk aspek kondisi emosi dan suasana hati berdasarkan kutipan wawancara:

Tabel 4.17 Faktor Psikologis

No	Informan	Kesimpulan dari Aspek Kondisi Emosi dan Suasana Hati
1.	RA	Menunjukkan emosi positif dan suasana hati yang menyenangkan saat mengajar, terutama ketika materi dapat langsung dipahami oleh siswa. Hal ini memberikan motivasi dan rasa puas sebagai pendidik.
2.	RH	Mengalami kesulitan dalam mengontrol emosi, namun berupaya mengelolanya dengan cara diam sejenak saat menghadapi situasi yang menantang. Emosi cenderung meluap, tetapi ada kesadaran untuk tetap profesional.

Informan menyampaikan bahwa mereka mudah terpancing emosi, terutama saat menghadapi perilaku siswa yang sulit dikendalikan. Namun demikian mereka juga menunjukkan upaya aktif dalam mengelola perasaan tersebut, seperti memilih diam

sejenak untuk menenangkan diri atau mencoba memotivasi diri dengan mengingat sisi positif dari profesinya.

d) Kecerdasan, berpikir kritis dan daya ingat

Hasil wawancara NI menyebutkan bahwa:

"Ke biasakan memang ke berpikir ka toh mau sekali ka berhenti tapi disatu sisi lagi dipikir butuh ki juga pekerjaan kalau berhenti ki ya bagaimana mi, jadi yahh tetap dijalani nama juga pekerjaan begitu eee"(wwc/95/13 juni 2025/NI)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kecerdasan, kemampuan berpikir kritis, dan daya ingat guru muda tercermin dari cara mereka mengambil keputusan dalam situasi sulit serta mempertimbangkan berbagai aspek secara rasional. Ketika dihadapkan pada tekanan pekerjaan atau keinginan untuk berhenti, mereka mampu menganalisis kondisi pribadi dan keluarga secara mendalam sebelum mengambil keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor psikologis dalam teori motivasi berperan penting dalam dinamika kerja guru muda di PAUD. Aspek belajar dan berkembang tampak dari semangat mengikuti pelatihan, sedangkan keyakinan diri dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan. Kondisi emosi dan suasana hati memengaruhi performa mengajar, dan kemampuan berpikir kritis terlihat dalam pengambilan keputusan saat menghadapi tekanan. Keempat aspek ini mencerminkan bahwa motivasi psikologis sangat memengaruhi kinerja dan ketahanan guru muda.

Berikut hasil observasi yang dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja dari indikator faktor psikologi yaitu:

Tabel 4.18 Hasil Observasi Faktor Psikologis

Informan	Indikator Observasi	Ya	Tidak
RA	- Menunjukkan kebanggaan terhadap profesinya sebagai guru - Guru terlihat antusias saat mengajar di kelas - Menunjukkan kesabaran dan kontrol emosi saat menghadapi siswa sulit - Aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional	√	√ √ √
NI	- Menunjukkan kebanggaan terhadap profesinya sebagai guru - Guru terlihat antusias saat mengajar di kelas - Menunjukkan kesabaran dan kontrol emosi saat menghadapi siswa sulit - Aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional	√ √ √	√
RH	- Menunjukkan kebanggaan terhadap profesinya sebagai guru - Guru terlihat antusias saat mengajar di kelas - Menunjukkan kesabaran dan kontrol emosi saat menghadapi siswa sulit - Aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional	√ √ √ √	
SI	- Menunjukkan kebanggaan terhadap profesinya sebagai guru - Guru terlihat antusias saat mengajar di kelas - Menunjukkan kesabaran dan kontrol emosi saat menghadapi siswa sulit - Aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional	√ √ √ √	

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap indikator faktor psikologis dalam kepuasan kerja guru muda, diperoleh temuan yang cukup positif. Seluruh informan, yaitu RA, NI, RH, dan SI menunjukkan indikator yang kuat dalam aspek psikologis, seperti kebanggaan terhadap profesi, antusiasme dalam mengajar,

kesabaran dan kontrol emosi saat menghadapi siswa sulit, serta keaktifan dalam kegiatan pengembangan profesional. Hal ini menandakan bahwa secara internal, guru-guru muda tersebut memiliki persepsi positif terhadap profesinya, yang berkontribusi besar pada tingkat kepuasan kerja mereka.

2) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal mencakup elemen-elemen dari lingkungan kerja, seperti gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dukungan sosial, konflik atau tekanan kerja, serta adanya kebebasan dalam menjalankan tugas, kejelasan peran, dan peluang promosi. Fasilitas fisik sekolah, ketersediaan sarana mengajar, dan kondisi lingkungan belajar yang mendukung juga menjadi penentu penting dalam menciptakan suasana kerja yang memengaruhi kepuasan serta stabilitas emosi guru dalam jangka panjang.

a) Gaji, atasan, dan rekan kerja

Kutipan hasil wawancara RA, SI, NI dan RH yang menyatakan persoalan gaji bahwa:

"Kalau bilang sesuai tidak sih hahahaha iya kan kalau dipikir toh kaya tidak sebanding sih"(wwc/160/14 juni 2025/RA)

"Hahahahaha tidak sesuai ii"(wwc/58 /14 juni 2025/SI)

"Hemmmhemmm sebenarnya sih tidak sesuai karna lebih banyak ekstra kerja terus gajinya ndk sesuai ii."(wwc/225/16 juni 2025/NI)

"Hehmm untuk saat ini ndk"(wwc/68/ 17 juni 2025/RH)

Berdasarkan hasil wawancara, informan RA, SI, NI dan RH menunjukkan bahwa mereka merasa pekerjaan yang dijalani saat ini tidak sesuai dengan harapan, baik dari segi beban kerja maupun imbalan yang diterima.

Kutipan hasil wawancara informan SI terkait rekan kerja bahwa:

“Baik ji, senang jaki ndk ada ji itu dibilalang mau maneko-neko. Baik ji selalu ji anu ji ndk beda pendapat”(wwc/59/14 juni 2025/SI)

Kutipan hasil wawancara informan RH terkait atasan bahwa”

“Alhamdulillah baik-baik semua ji”(wwc/66/17 juni 2025/RH)

Hasil wawancara mengungkap bahwa faktor gaji, atasan, dan rekan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja guru muda. Di satu sisi, mereka merasakan penghargaan secara sosial dari orang tua siswa melalui bentuk pujian dan apresiasi, yang menjadi sumber motivasi emosional tersendiri. Namun di sisi lain, secara finansial mereka merasa bahwa gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung, terutama karena banyaknya tugas tambahan di luar kegiatan mengajar.

Berikut adalah tabel kesimpulan dari aspek Gaji, Atasan, dan Rekan Kerja berdasarkan kutipan wawancara:

Tabel 4.19 Kesimpulan Faktor Eksternal

No	Informan	Kesimpulan dari Aspek Gaji, Atasan, dan Rekan Kerja
1	RA	Merasa gaji tidak sesuai dengan beban kerja yang dijalani.
2	SI	Menilai gaji tidak sesuai, namun memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja.
3	NI	Menganggap gaji tidak sebanding dengan banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan.
4	RH	Menyatakan gaji tidak sesuai, tetapi memiliki hubungan baik dengan atasan.

b) Promosi dan kejelasan peran

Kutipan hasil wawancara dari Informan RA menjelaskan bahwa:

"Yahh bahagia kaya bagaimana dihh senang ki karna ada eee pekerjaan yang khusus ndk menoton pekerjaan mengajar to' saja."(wwc/134/14 juni 2025/RA)

Kutipan ini menunjukkan bahwa Informan merasakan kepuasan kerja ketika diberi variasi tugas di luar aktivitas mengajar rutin. Keterlibatan dalam pekerjaan khusus atau tambahan memberikan rasa segar, kebanggaan dan peluang untuk berkembang. Guru merasa lebih dihargai dan produktif ketika memiliki ruang untuk menjalankan tugas lain yang bersifat kreatif dan berbeda dari rutinitas harian. Kutipan hasil wawancara dari Informan SI menjelaskan bahwa:

"Yah kalau ucapan begitu seringgg. Kalau missal kaya hadiah-hadiah yah biasa situasinya kaya hari guru biasanya ada anak-anak yang kasih begitu."(wwc/20/14 juni 2025/SI)

Pernyataan ini menegaskan bahwa guru merasa dihargai melalui bentuk apresiasi sederhana seperti ucapan terima kasih atau pemberian hadiah dari siswa. Bentuk penghargaan tersebut memperkuat hubungan emosional antara guru dan siswa, sekaligus menjadi salah satu sumber kepuasan batin dalam menjalani profesi sebagai pendidik. Kutipan hasil wawancara dari Informan menjelaskan bahwa:

"Kalau apaeeee klau kebijakannya aturannya disekolah kan dari saya yahh bagus karna saya kan pindahan disekolah ini dari sekolah lain jadi saya kan membedakan toh sekolah sana dan sekolah sini yahh lumayanlahh aturannya di sekolah ini bagus sesuai sama kondisi guru-guru disini."(wwc/104-109/ 17 juni 2025/RH)

Kutipan ini menunjukkan bahwa Informan menilai kebijakan sekolah saat ini sebagai sesuatu yang lebih fleksibel dan realistis dibandingkan dengan tempat sebelumnya. Peraturan yang disesuaikan dengan kondisi guru memberikan rasa

nyaman dan mendukung proses kerja secara keseluruhan. Hal ini berkontribusi terhadap rasa kepuasan kerja karena guru merasa didengarkan dan tidak ditekan oleh kebijakan yang tidak relevan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru muda di PAUD dipengaruhi juga oleh faktor eksternal, khususnya gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, promosi, serta kejelasan peran. Para informan, seperti RA, SI, NI, dan RH, menyatakan bahwa gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka jalani, terutama karena adanya tugas tambahan di luar kegiatan mengajar, sehingga menciptakan ketidakpuasan secara finansial. Meskipun demikian, hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan menjadi faktor pendukung yang menciptakan suasana kerja yang nyaman. Selain itu, keterlibatan dalam tugas tambahan yang bersifat kreatif, apresiasi dari siswa, dan kebijakan sekolah yang fleksibel memberikan rasa dihargai, meningkatkan motivasi, serta membentuk kepuasan kerja secara emosional dan profesional. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada kompensasi materi, tetapi juga pada pengakuan, hubungan sosial, dan dukungan kelembagaan. Berikut adalah tabel kesimpulan dari aspek Promosi dan Kejelasan Peran berdasarkan kutipan wawancara:

Tabel 4.20 Kesimpulan Faktor Eksternal

No	Informan	Kesimpulan dari Aspek Promosi dan Kejelasan Peran
1	RA	Merasa puas karena mendapat tugas khusus di luar kegiatan mengajar, yang membuat pekerjaan terasa variatif dan tidak monoton.
2	SI	Merasa dihargai dan diapresiasi melalui bentuk non-materi seperti ucapan dan hadiah dari siswa, khususnya saat momen Hari Guru.

3	RH	Menilai aturan dan kebijakan sekolah saat ini fleksibel dan realistis, sehingga mendukung kenyamanan dalam menjalankan peran sebagai guru.
---	----	--

Penggunaan regulasi emosi menjadi strategi utama yang dilakukan oleh guru muda di PAUD KB Bersama Dusun Sepping dalam menghadapi tantangan selama proses pembelajaran. Guru secara sadar memilih situasi dan memodifikasi lingkungan kerja untuk mencegah munculnya emosi negatif, terutama ketika menghadapi siswa yang tidak patuh atau lingkungan belajar yang kurang kondusif. Mereka menggunakan teknik seperti mengalihkan perhatian anak dengan permainan, memberi arahan secara halus, hingga bekerja sama dengan guru lain dalam menangani kelas. Strategi pemilihan dan modifikasi situasi ini tidak hanya membantu menjaga ketenangan kelas, tetapi juga menjadi cara preventif dalam menjaga stabilitas emosi guru. Berikut hasil observasi yang dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja dari indikator faktor eksternal yaitu:

Tabel 4.21 Hasil Observasi Faktor Eksternal

Informan	Indikator Observasi	Ya	Tidak
RA	- Menjalinkan hubungan kerja yang baik dengan rekan guru lain - Datang tepat waktu dan disiplin dalam menjalankan tugas - Tidak menunjukkan keluhan terbuka soal gaji, beban kerja, atau fasilitas	√	√
NI	- Menjalinkan hubungan kerja yang baik dengan rekan guru lain - Datang tepat waktu dan disiplin dalam menjalankan tugas - Tidak menunjukkan keluhan terbuka soal gaji, beban kerja, atau fasilitas	√ √ √	
RH	- Menjalinkan hubungan kerja yang baik dengan rekan guru lain - Datang tepat waktu dan disiplin dalam	√ √	

	menjalankan tugas - Tidak menunjukkan keluhan terbuka soal gaji, beban kerja, atau fasilitas		√
SI	- Menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan guru lain - Datang tepat waktu dan disiplin dalam menjalankan tugas - Tidak menunjukkan keluhan terbuka soal gaji, beban kerja, atau fasilitas	√ √	√

Berdasarkan hasil observasi terhadap indikator faktor eksternal dalam kepuasan kerja guru muda, terlihat bahwa sebagian besar informan menunjukkan respons yang positif. Faktor eksternal seperti hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat, disiplin dalam menjalankan tugas, dan tidak adanya keluhan terbuka terkait gaji atau fasilitas menjadi indikator penting dalam menilai kesejahteraan kerja guru dari sisi lingkungan eksternal. Informan RA dan NI tampak memenuhi ketiga indikator secara konsisten, yang menunjukkan bahwa mereka merasa cukup nyaman dan mendukung terhadap situasi kerja di lingkungannya.

Informan RH dan SI juga memperlihatkan keterlibatan yang baik dalam aspek eksternal, meskipun ada beberapa indikator yang tampaknya tidak terkonfirmasi secara eksplisit dalam catatan observasi. Meskipun demikian, baik RH maupun SI tetap terlihat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Ketiadaan keluhan terbuka dari para guru ini bisa menandakan adanya penerimaan terhadap kondisi kerja yang ada, atau setidaknya kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal secara profesional.

Guru muda juga mempraktikkan bentuk regulasi emosi lain seperti pengalihan perhatian, perubahan kognitif, dan modulasi respons emosi. Mereka berusaha

menenangkan diri dengan berhenti sejenak, menarik napas panjang, atau melakukan aktivitas ringan sebelum kembali mengajar. Ketika merasa marah atau frustrasi, beberapa guru memilih mengingat hal-hal positif seperti pencapaian siswa, dukungan dari pimpinan sekolah, atau nilai pahala dari mengajar. Upaya ini menunjukkan adanya kesadaran reflektif yang tinggi untuk mengelola emosi, serta kemampuan adaptif dalam merespons tekanan kerja tanpa meluapkannya secara destruktif di hadapan anak-anak.

B. Pembahasan

Pembahasan penelitian ini merujuk pada deskripsi Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Dalam Mencapai Kepuasan Kerja Di Sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong. Berikut pembahasan penelitian yang relevan dengan teori dan hasil penelitian lainnya:

1. Regulasi Emosi Guru Muda di sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong

Regulasi emosi pada guru muda di sekolah PAUD KB Bersama Dusun Seppong menunjukkan kemampuan adaptif yang penting dalam menghadapi dinamika interaksi dengan anak usia dini. Dalam pembahasan penelitian ini dikalsifikasikan regulasi emosi sebagai berikut:

1. Pemilihan Situasi

Strategi *pemilihan situasi* yang diterapkan oleh guru muda di PAUD KB Bersama Dusun Seppong berperan besar dalam membentuk kepuasan kerja mereka secara menyeluruh. Dengan memilih untuk menghindari konflik langsung, menenangkan diri saat suasana kelas tidak kondusif, atau meminta bantuan rekan sejawat, para guru menunjukkan kemampuan regulasi emosi yang adaptif. Tindakan

ini tidak hanya mengurangi tekanan emosional, tetapi juga menciptakan suasana kelas yang lebih positif dan produktif. Guru merasa lebih mampu mengendalikan situasi, yang pada akhirnya memperkuat rasa percaya diri dan perasaan memiliki kendali atas pekerjaan mereka.

Keberhasilan menjaga stabilitas emosi di tengah tantangan harian memperkuat dimensi intrinsik dari kepuasan kerja, seperti rasa pencapaian, makna peran, dan kebanggaan atas kontribusi terhadap pendidikan anak usia dini. Dalam hal ini, pemilihan situasi terbukti sebagai fondasi penting dalam mempertahankan motivasi internal yang berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja guru.

Guru muda di PAUD KB Bersama menunjukkan perubahan psikologis dalam bentuk peningkatan kesadaran untuk memilih situasi yang mendukung kestabilan emosi. Mereka mulai mengenali kondisi yang bisa memicu stres, seperti konflik antar rekan kerja atau suasana kelas yang tidak kondusif, dan berusaha menghindarinya dengan cara mendekatkan diri kepada rekan yang suportif atau memilih aktivitas yang memberi ketenangan emosional. Kesadaran ini menandai adanya perkembangan dalam pengelolaan diri, di mana guru tidak lagi reaktif, tetapi mulai bertindak preventif terhadap situasi yang berpotensi mengganggu kestabilan emosinya.

Selain itu, pemilihan situasi yang efektif memperlihatkan adanya kesadaran akan pentingnya relasi yang sehat antara guru, siswa, dan lingkungan kerja sebagai bagian dari ekosistem yang mendukung kepuasan kerja. Guru yang mampu mengatur waktu, memilih pendekatan yang tepat sesuai karakter anak, serta menciptakan suasana belajar yang mendukung, cenderung merasa lebih dihargai dan terpenuhi secara profesional. Faktor eksternal seperti kolaborasi dengan rekan kerja dan dukungan dari kepala sekolah turut menjadi elemen penting dalam menciptakan

kondisi kerja yang menyenangkan dan konstruktif, yang memperkuat kepuasan kerja secara kolektif. Ketika guru merasakan keharmonisan emosional serta pengakuan sosial dalam pekerjaan, timbul dorongan untuk terus berkembang dan bertahan dalam profesinya.

Pemilihan situasi merupakan strategi awal dalam regulasi emosi yang dilakukan dengan memilih atau menghindari kondisi tertentu yang berpotensi menimbulkan stres. Dalam konteks guru muda di PAUD KB Bersama, strategi ini tampak ketika mereka berupaya menciptakan lingkungan belajar yang tenang dan nyaman. Guru cenderung memilih pendekatan yang sesuai dengan karakter siswa untuk meminimalkan konflik emosional. Misalnya, dengan tidak langsung menegur anak yang tidak fokus, tetapi mencari momen yang tepat untuk memberikan arahan. Hal ini menjadi langkah preventif dalam menghindari luapan emosi negatif.

Guru memilih untuk menghindari konfrontasi langsung dengan siswa saat suasana kelas mulai tidak kondusif. Mereka lebih memilih untuk diam sejenak, menenangkan diri, atau meminta bantuan rekan guru untuk mengambil alih kelas. Strategi ini menjadi bentuk pemilihan situasi yang bertujuan mempertahankan kestabilan emosi pribadi agar tetap mampu mengelola kelas secara efektif. Guru menyadari bahwa emosi negatif yang diekspresikan secara impulsif dapat merusak hubungan dengan siswa

Lingkungan sekolah yang tidak mendukung juga menjadi bagian dari situasi yang memicu tekanan emosional. Informan RA dan RH mendeskripsikan bahwa suara gaduh dari sekolah terdekat dan keterbatasan ruang kelas memengaruhi fokus mengajar mereka. Dalam hal ini, pemilihan situasi dilakukan dengan berusaha memindahkan titik perhatian anak atau mencari waktu yang tepat untuk memulai

kembali pembelajaran. Pemilihan situasi juga terkait dengan kesiapan guru dalam menghadapi siswa dengan karakter berbeda-beda. Guru RH merasa lebih nyaman menangani siswa yang aktif, namun kesulitan saat menghadapi siswa yang pasif dan tidak responsif. Dalam situasi seperti ini, guru memilih untuk memberikan waktu tambahan atau pendekatan yang lebih personal agar proses pembelajaran tetap berjalan. Strategi ini mengurangi potensi frustrasi dan membantu guru menjaga emosi tetap stabil.

Teori regulasi emosi Gross menjelaskan bahwa pemilihan situasi merupakan tahapan pertama yang penting untuk menghindari emosi negatif berkembang lebih jauh.⁵⁸ Guru muda di PAUD KB Bersama menerapkan strategi ini secara alami dalam kesehariannya. Mereka sadar bahwa kondisi emosional mereka sangat berpengaruh terhadap suasana belajar anak-anak. Seluruh informan berupaya mengatur waktu, tempat, dan pendekatan yang digunakan sebelum emosi negatif muncul. Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan situasi bukan hanya strategi pencegahan, tetapi juga bentuk adaptasi emosional.

Penjelasan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sudriyanti Putri dan Edwarman bahwa faktor psikologis seperti keinginan untuk berkembang dan kesadaran akan tanggung jawab menjadi penguat motivasi dalam memilih situasi yang mendukung.⁵⁹ Guru tetap berusaha menjaga emosi meskipun menghadapi tantangan, karena mereka menyadari pentingnya peran sebagai pendidik. Mereka juga menunjukkan kemampuan untuk membaca kondisi kelas dan memilih waktu terbaik untuk menegur atau memberikan penjelasan. Sejalan dengan penjelasan tersebut

⁵⁸ Gross, *Emotion regulation in adulthood: Timing is everything*. *Current Directions in Psychological Science*, 10(6), 214–219

⁵⁹ Putri and Edwarman, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru PAUD Kabupaten Seluma' (2023), *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11.1.

dideskripsikan juga oleh Hidayat bahwa strategi membantu mereka menekan potensi konflik dan mempertahankan hubungan positif dengan peserta didik.⁶⁰

Selain faktor psikologis, faktor eksternal seperti dukungan kepala sekolah dan rekan kerja juga memengaruhi kemampuan guru dalam memilih situasi. Ketika guru merasa didukung, mereka lebih percaya diri dalam mengelola kelas yang dinamis. Informan NI dan RH bahkan saling membantu untuk bertukar peran saat ada yang kelelahan atau sedang tidak stabil secara emosional. Penjelasan tersebut sejalan dengan pandangan Strongman bahwa kerjasama menjadi bentuk nyata dari strategi pemilihan situasi yang menghindari tekanan berkepanjangan. Kondisi kerja yang kooperatif memperkuat kemampuan guru dalam mengatur respons emosionalnya.⁶¹

Pengamatan langsung menunjukkan bahwa guru cenderung lebih tenang ketika berada dalam lingkungan yang terkendali. Ketika gangguan eksternal berkurang dan siswa mulai fokus, guru tampak lebih nyaman dan mampu menyampaikan materi dengan ekspresi positif. Situasi ini tidak hanya mengurangi stres guru, tetapi juga meningkatkan semangat mengajar dan keterlibatan anak-anak. Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan situasi yang tepat menciptakan efek domino terhadap efektivitas pembelajaran. Dengan kata lain, regulasi emosi berkontribusi langsung pada kualitas interaksi di kelas.

Kemampuan guru muda untuk memilih dan menciptakan situasi belajar yang mendukung membantu membangun ketahanan emosional. Ketahanan ini memungkinkan mereka tetap bertahan dalam profesi yang memiliki tekanan tinggi,

⁶⁰ Hidayat, M. *Pengembangan Alat Ukur Regulasi Emosi Pengasuhan Anak Usia Dini Berdasarkan Strategi Regulasi Emosi J. Gross. Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, (2023) 5(1), 42–49

⁶¹ Strongman, K. Pengertian modifikasi emosi: kemampuan mengubah emosi untuk motivasi diri dan optimisme, (*Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 8(1), 1–15)

seperti mengajar anak usia dini. Guru merasa lebih puas dalam bekerja ketika mereka mampu menghadapi tantangan tanpa kehilangan kontrol atas diri mereka sendiri. Rasa pencapaian ini menjadi salah satu aspek penting dari kepuasan kerja. Maka, regulasi emosi bukan hanya alat pengendalian, tetapi juga sumber makna dalam bekerja.

2. Modifikasi Situasi

Salah satu strategi regulasi emosi yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja guru muda di PAUD KB Bersama Dusun Seppong. Ketika dihadapkan pada situasi kelas yang tidak kondusif atau siswa yang sulit diatur, guru tidak bersikap pasif, melainkan secara aktif melakukan penyesuaian terhadap pendekatan pengajaran maupun lingkungan fisik kelas. Misalnya, dengan menyisipkan kegiatan bermain sambil belajar, guru berupaya menurunkan ketegangan dan menciptakan dinamika yang lebih positif. Upaya ini menjadi salah satu bentuk nyata dari modifikasi situasi yang berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kepuasan kerja, karena guru merasa lebih mampu menghadapi tantangan dengan cara yang konstruktif dan bermakna.

Kepuasan kerja guru semakin terwujud melalui kerja sama antara sejawat dalam menghadapi tekanan emosional. Guru yang merasa kewalahan tak segan bertukar peran sementara dengan guru lain, memberi dirinya waktu untuk pulih secara emosional tanpa meninggalkan tanggung jawab. Modifikasi situasi merupakan regulasi emosi yang dilakukan setelah seseorang berada dalam situasi tertentu yang berpotensi menimbulkan emosi negatif.⁶² Dalam konteks guru muda PAUD, strategi

⁶² Lisma, E. *Regulasi Emosi pada Guru PAUD dalam Menyiapkan Pembelajaran yang Menyenangkan selama Masa Pandemi bagi Anak Usia Dini. Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian*, (2022). 5(1)

ini tampak dari cara mereka menyesuaikan lingkungan atau pendekatan ketika mengajar agar situasi menjadi lebih terkendali. Saat menghadapi siswa yang sulit diatur atau kondisi kelas yang gaduh, guru tidak hanya diam, tetapi melakukan penyesuaian tindakan. Penjelasan tersebut sejalan dengan pandangan Iramadhani bahwa guru mencoba menciptakan suasana yang lebih positif, seperti dengan bermain sambil belajar atau menyisipkan kegiatan menyenangkan.⁶³ Strategi ini bertujuan untuk menurunkan intensitas emosi negatif dan menjaga stabilitas interaksi dengan siswa.

Guru muda mengalami perubahan psikologis berupa peningkatan kreativitas dan kontrol terhadap lingkungan kerja. Mereka tidak lagi pasif terhadap tantangan di kelas, tetapi aktif mengubah suasana belajar menjadi lebih positif. Contohnya adalah dengan menciptakan aktivitas yang menyenangkan, menggunakan metode bermain, atau menyisipkan humor untuk mencairkan suasana saat anak-anak mulai sulit diatur. Perubahan ini menunjukkan tumbuhnya rasa tanggung jawab emosional terhadap keberhasilan proses belajar-mengajar serta peningkatan efikasi diri sebagai pendidik.

Guru muda sering kali meminta bantuan rekan sejawat saat menghadapi tekanan emosional. Saat merasa kewalahan, mereka bertukar peran dengan guru lain yang satu kelas agar dapat beristirahat sejenak merupakan bentuk modifikasi situasi yang melibatkan kolaborasi kerja. Dengan mengalihkan tanggung jawab sementara, guru dapat menenangkan diri tanpa meninggalkan tanggung jawabnya sepenuhnya. Strategi ini memperlihatkan kesadaran guru dalam menjaga emosi agar tidak meluap di depan anak-anak.

⁶³ Iramadhani and others, 'Psikoedukasi : Intervensi Untuk Memberikan Pemahaman Regulasi Emosi Dan Strategi Adaptasi Guru Slb Aneuk', Jurnal Pengabdian Kolaborasi dan inovasi, 2 (2024), PP 1667-73.

Guru juga mengubah dinamika kelas dengan memberikan aktivitas menyenangkan ketika suasana mulai tegang atau siswa menunjukkan gejala bosan. Mereka menggunakan lagu, permainan edukatif, atau kegiatan fisik ringan sebagai alat untuk menormalkan kembali suasana. Hal ini bukan hanya menenangkan siswa, tetapi juga memberikan ruang bagi guru untuk mengelola emosinya. Aktivitas tersebut membuat suasana kelas menjadi lebih hidup dan meningkatkan fokus siswa. Guru mengatur ulang tempat duduk siswa, memindahkan lokasi belajar, atau membagi kelompok sesuai kebutuhan agar suasana belajar lebih tertib. Ini merupakan bentuk konkret dari modifikasi lingkungan fisik yang berdampak pada emosi. Ketika guru merasa bahwa situasi kelas mulai tidak kondusif, ia tidak segan melakukan penataan ulang. Strategi ini menunjukkan bahwa guru tidak bersifat pasif, melainkan aktif mengontrol situasi kelas.

Menurut teori regulasi emosi James Gross, modifikasi situasi dilakukan untuk mengubah sifat emosional dari situasi yang sedang dihadapi.⁶⁴ Dalam penelitian ini, guru muda memodifikasi situasi tidak hanya untuk kepentingan siswa, tetapi juga demi kesehatan emosional mereka sendiri. Kesadaran akan pentingnya menjaga suasana hati mendorong guru untuk terus berinovasi dalam pendekatan mengajar. Mereka menilai bahwa keberhasilan pengelolaan situasi berdampak langsung pada kenyamanan dalam bekerja. Dengan begitu, regulasi emosi melalui modifikasi situasi menjadi kunci bagi kepuasan kerja.

Penjelasan tersebut sejalan dengan pandangan Putri dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa guru yang merasa memiliki kontrol atas kelas akan lebih mudah mencari solusi saat menghadapi tekanan. Selain itu, pengalaman bekerja bersama

⁶⁴ Gross, *Emotion regulation: Conceptual foundations*, (2017)

rekan yang suportif mempermudah proses modifikasi karena tersedia saluran komunikasi yang baik.⁶⁵ Guru merasa nyaman meminta bantuan dan berbagi peran saat diperlukan. Lingkungan kerja yang kondusif memperkuat kemampuan guru dalam menjalankan strategi ini.

Faktor eksternal seperti dukungan kepala sekolah dan fasilitas juga memengaruhi efektivitas strategi modifikasi situasi. Guru yang mendapat pengakuan dan kepercayaan dari atasan cenderung lebih kreatif dan percaya diri dalam mengatur kelas. Sebaliknya, guru yang merasa dikekang atau dibatasi dalam menjalankan ide-ide kreatifnya akan mengalami hambatan dalam menyesuaikan situasi. Maka, fleksibilitas peran dan kebebasan berekspresi sangat diperlukan dalam menciptakan suasana kelas yang kondusif. Kejelasan peran dan tanggung jawab juga membantu guru dalam mengambil keputusan saat menghadapi tekanan emosional.⁶⁶

Guru sering menggunakan suara lembut, senyuman, dan gestur ramah saat anak-anak mulai rewel atau kehilangan fokus. Guru menghindari teguran keras dan lebih memilih untuk mengajak siswa berdialog. Ketika anak-anak gaduh, guru segera mengubah pendekatan menjadi lebih interaktif untuk menarik perhatian mereka kembali. Penjelasan tersebut sejalan bahwa modifikasi situasi tidak selalu berupa tindakan besar, tetapi juga bisa dalam bentuk pendekatan komunikasi yang lebih efektif. Strategi kecil ini mampu membentuk suasana kelas yang lebih hangat dan suportif.⁶⁷ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sakinah menjelaskan bahwa Guru yang menunjukkan kinerja yang maksimal ditandai dengan adanya motivasi kerja

⁶⁵ Putri, D. W. L. Analisis regulasi emosi dalam menjalankan perannya sebagai pendidik pada guru berkebutuhan khusus. *Realita: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, (2024) 9(1), 12–28

⁶⁶ Widuri. *Tahap regulasi emosi menurut Gross*, (*Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(1), 12–28)

⁶⁷ Strongman, K. Pengertian modifikasi emosi: kemampuan mengubah emosi untuk motivasi diri dan optimisme, (*Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 8(1), 1–15)

yang merujuk pada bagaimana dirinya mengelola emosionalnya serta mempengaruhi kepuasan kerja pada aktivitas pembelajaran peserta didik.⁶⁸

Modifikasi situasi yang dilakukan guru juga mencerminkan tingkat adaptabilitas yang tinggi terhadap lingkungan kerja. Mereka mampu menyesuaikan metode, teknik, dan bahasa tubuh berdasarkan kondisi siswa dan kelas. Kemampuan ini menjadi modal penting dalam membangun kepuasan kerja karena guru merasa mampu mengatasi tantangan secara mandiri.

3. Pengalihan Perhatian

Strategi pengalihan perhatian terbukti menjadi metode efektif dalam pengelolaan emosi di lingkungan pembelajaran PAUD. Guru cenderung menggunakan cara ini untuk meredam gejolak emosi saat menghadapi kondisi kelas yang tidak terkendali. Strategi ini membantu guru menjaga ketenangan diri tanpa harus menunjukkan respons yang emosional di hadapan anak-anak. Pengalihan perhatian juga menjadi bentuk perlindungan terhadap relasi guru dan siswa agar tetap positif. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kesadaran emosi yang baik dan mampu memilih tindakan preventif yang tepat.

Guru menggunakan berbagai bentuk pengalihan perhatian, baik secara internal maupun eksternal. Beberapa guru memilih untuk menenangkan diri terlebih dahulu sebelum kembali mengarahkan siswa. Bentuk pengalihan yang digunakan bisa berupa aktivitas ringan seperti membereskan alat mengajar, melihat catatan, atau bahkan duduk sejenak. Tindakan ini mampu memberikan ruang untuk menurunkan ketegangan emosional. Proses ini berjalan alami dan menjadi bagian dari mekanisme regulasi emosi yang efektif.

⁶⁸ Sakinah Pokhrel, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Darul Huda Bandar Lampung', *Ayan*, 15.1 (2024), pp. 37–48.

Penggunaan bantuan rekan sejawat juga menjadi bagian dari strategi pengalihan perhatian yang bersifat kolaboratif. Ketika guru merasa emosinya mulai terganggu, mereka tidak ragu untuk meminta bantuan guru lain dalam menangani situasi tertentu. Strategi ini memungkinkan guru tetap menjaga profesionalisme dan tidak kehilangan kendali dalam proses pembelajaran. Kerja sama antar guru terbukti mampu mencegah terjadinya ledakan emosi yang merugikan. Dengan berbagi peran, guru merasa lebih tenang dan fokus kembali pada kegiatan belajar mengajar.

Selain bentuk tindakan kolaboratif, ada juga pengalihan yang dilakukan secara personal dengan bantuan benda-benda di sekitar. Guru menggunakan benda fisik sebagai alat distraksi untuk meredakan emosi negatif seperti marah atau frustrasi. Tindakan ini bersifat spontan namun sangat membantu dalam proses pengendalian diri. Guru belajar mengenali sinyal emosional dari dalam dirinya dan memilih tindakan sederhana untuk menetralkannya. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengalihan perhatian dapat disesuaikan dengan karakter dan preferensi masing-masing individu.

Dari segi pengamatan di kelas, strategi ini tampak berjalan efektif dalam menjaga ritme pembelajaran tetap stabil. Ketika suasana kelas mulai tidak kondusif, guru mampu mengambil jeda singkat untuk memulihkan kondisi emosinya. Tidak ada tanda-tanda pelampiasan emosi secara negatif yang tampak selama proses berlangsung. Guru tetap menunjukkan ekspresi positif seperti tersenyum atau berbicara dengan nada tenang. Ini memperlihatkan bahwa pengalihan perhatian mampu meredakan emosi tanpa mengganggu jalannya pembelajaran.

Pengalihan perhatian juga berkaitan erat dengan kemampuan refleksi dan kesadaran diri guru dalam situasi emosional. Guru yang mampu mengalihkan

perhatian dengan efektif umumnya memiliki tingkat kesabaran dan kedewasaan emosional yang baik. Hal ini memperkuat asumsi bahwa strategi ini tidak hanya bersifat teknis, namun juga mencerminkan kematangan psikologis seorang pendidik. Dengan kata lain, kemampuan regulasi emosi melalui pengalihan perhatian merupakan indikator penting dalam profesionalisme guru. Strategi ini menjadi salah satu kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan nyaman.

Secara keseluruhan, strategi pengalihan perhatian berfungsi sebagai jembatan antara tekanan emosional dengan respons adaptif dalam konteks pembelajaran. Guru PAUD menunjukkan bahwa mereka mampu menyesuaikan respons emosionalnya terhadap situasi dengan cara yang konstruktif. Baik melalui aktivitas ringan, kerja sama tim, maupun penggunaan objek sebagai distraksi, semua menunjukkan pola pengelolaan emosi yang efektif. Strategi ini tidak hanya menguntungkan guru secara pribadi, namun juga berdampak positif pada suasana kelas.

4. Perubahan Kognitif

Strategi regulasi emosi yang memungkinkan individu, termasuk guru muda PAUD, untuk memaknai ulang situasi sulit secara positif. Dalam konteks kerja, guru yang mampu mengubah cara pandang terhadap tekanan atau masalah menjadi tantangan yang membangun, akan cenderung merasa lebih puas dalam menjalani profesinya. Hal ini karena mereka tidak memandang beban kerja sebagai penderitaan, tetapi sebagai peluang untuk berkembang. Kemampuan ini menumbuhkan rasa pencapaian dan meningkatkan ketahanan emosional, yang pada akhirnya mendukung kepuasan kerja secara menyeluruh.

Pola pikir ini menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif, sehingga mendukung perasaan dihargai, didukung, dan dipahami di tempat kerja tiga

unsur penting dalam kepuasan kerja. Perubahan kognitif merupakan strategi regulasi emosi yang berfokus pada bagaimana individu mengubah cara pandang atau penilaian terhadap situasi emosional yang sedang dihadapi. Guru muda di PAUD KB Bersama Dusun Seppong menunjukkan bahwa mereka mampu mengelola emosi negatif dengan cara memaknai kembali tekanan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Mereka memilih untuk berpikir positif, menerima keadaan, serta berusaha melihat sisi baik dari pengalaman kerja yang menantang. Strategi ini membantu guru untuk tidak terjebak dalam emosi negatif yang berlarut-larut. Dengan berpikir lebih jernih, mereka mampu menjaga keseimbangan emosional dan tetap produktif.

Perubahan psikologis paling signifikan terlihat dari aspek perubahan kognitif, yakni bagaimana guru mulai memaknai kembali tekanan atau kritik bukan sebagai serangan pribadi, melainkan sebagai peluang untuk tumbuh. Mereka belajar melihat tantangan sebagai bagian dari proses belajar profesional, dan menerima ketidaksempurnaan sebagai ruang untuk berkembang. Guru juga menjadi lebih objektif dalam menilai kritik dari atasan atau rekan sejawat, yang mencerminkan berkembangnya kematangan emosional dan kemampuan refleksi diri yang lebih baik.

Guru muda juga memperlihatkan kemampuan yang meningkat dalam mengalihkan perhatian dari sumber stres ke hal-hal yang lebih konstruktif. Ketika menghadapi gangguan atau tekanan emosional, mereka memilih fokus pada tujuan pembelajaran, perkembangan positif siswa, atau kenangan menyenangkan selama mengajar. Secara psikologis, ini menunjukkan adanya mekanisme coping yang lebih sehat, di mana guru tidak larut dalam tekanan, melainkan secara aktif mengarahkan pikirannya kepada hal-hal yang dapat membangkitkan motivasi dan semangat kerja.

Salah satu bentuk perubahan kognitif yang paling mencolok adalah ketika guru menyadari bahwa kritik dari rekan atau atasan bukanlah bentuk serangan pribadi, melainkan masukan untuk memperbaiki kinerja. Mereka mulai belajar untuk menahan diri dan tidak langsung merespon secara emosional terhadap komentar yang diterima. Menurut Iramadhani sejalan dengan penjelasan perubahan kognitif bahwa sikap terbuka terhadap kritik ini memperlihatkan kematangan emosional yang berkembang seiring waktu dimana seseorang belajar menilai kritik secara objektif dan memanfaatkannya untuk evaluasi diri.⁶⁹ Hal ini menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan mendukung pertumbuhan profesional.

Guru menyemangati diri sendiri dengan mengingat motivasi awal mereka menjadi pendidik. Ketika merasa lelah atau jenuh, mereka mengingat kembali bahwa pekerjaan ini membawa nilai pahala, kebaikan, dan memiliki dampak besar bagi masa depan anak-anak. Pola pikir seperti ini membantu mereka menurunkan emosi negatif yang muncul karena beban kerja. Dengan mengubah sudut pandang terhadap tekanan, guru menjadi lebih tenang dan termotivasi. Ini membuktikan bahwa perubahan cara berpikir dapat memperkuat kepuasan kerja.

Perubahan kognitif juga tercermin saat guru menilai prestasi siswa sebagai bentuk pencapaian pribadi.⁷⁰ Ketika murid yang dulunya tidak bisa menulis atau membaca kemudian menunjukkan kemajuan, guru merasa bangga dan terharu. Pengalaman ini menjadi pengingat akan pentingnya peran mereka, yang membuat tekanan sehari-hari terasa lebih ringan.

⁶⁹ Iramadhani, *Regulasi emosi pada guru sekolah luar biasa (SLB) non-PLB. INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 65–74

⁷⁰ Kurniawati, E. *Regulasi emosi secara kognitif guru dan perilaku antisosial anak. PINUS: Jurnal Penelitian Inovasi Pembelajaran*, (2024). 6(1), 65–78

Guru mampu melihat bahwa setiap tantangan adalah bagian dari proses tumbuh sebagai pendidik. Mereka menerima bahwa tidak semua hal akan berjalan mulus dan bahwa kegagalan adalah kesempatan untuk belajar. Dengan cara berpikir seperti ini, guru lebih mudah mengelola rasa kecewa dan frustrasi. Guru juga menyadari bahwa keberhasilan dalam menjalankan tugas bukan hanya ditentukan oleh kondisi eksternal, melainkan oleh cara mereka merespons tekanan secara internal. Oleh karena itu, mereka mulai mengembangkan kemampuan reflektif untuk mengenali emosi sendiri dan mengubahnya menjadi motivasi kerja. Penjelasan tersebut sejalan dengan Putri dalam penelitiannya penjelasan bahwa perubahan kognitif dapat menjadi jembatan untuk menjaga kualitas interaksi sosial dan profesional.⁷¹ Guru menjadi lebih tenang dalam berkomunikasi dan lebih efisien dalam menjalankan tanggung jawab. Ini tentu mendukung kepuasan kerja secara keseluruhan.

Perubahan kognitif merupakan strategi penting karena terjadi sebelum emosi meledak secara ekspresif yang mampu mengubah persepsi negatif menjadi netral atau positif menunjukkan kemampuan regulasi emosi yang matang.⁷² Mereka tidak hanya menahan emosi, tetapi juga membentuk cara berpikir yang lebih konstruktif. Ini menjadi kekuatan yang memperkuat ketahanan emosional dalam jangka panjang.

5. Modulasi Respon Emosi

Modulasi respon emosi merupakan strategi penting dalam menjaga stabilitas emosional di lingkungan kerja. Guru muda di PAUD KB Bersama Dusun Seppong menunjukkan kemampuan mengendalikan ekspresi lahiriah emosi negatif, seperti

⁷¹ Putri, D. W. L. *Analisis regulasi emosi dalam menjalankan perannya sebagai pendidik pada guru berkebutuhan khusus*. Realita: Jurnal Bimbingan dan Konseling, (2023). 9(1), 12–2

⁷² Lisma, E. *Regulasi emosi pada guru PAUD dalam menyiapkan pembelajaran yang menyenangkan selama masa pandemi bagi anak usia dini*. Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian, (2022). 5(1)

menahan amarah atau frustrasi ketika menghadapi siswa yang sulit diatur. Tindakan sadar untuk menahan ekspresi marah dan menggantinya dengan sikap tenang atau senyum merupakan bentuk pengendalian diri yang bertujuan menciptakan suasana belajar yang positif dan kondusif.

Kemampuan dalam mengelola respon emosional berdampak langsung pada kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa mampu mengendalikan emosinya dalam menghadapi tekanan, mereka lebih mungkin merasakan keberdayaan, kompetensi, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Hal ini menciptakan rasa pencapaian pribadi dan kepercayaan diri, dua faktor yang secara signifikan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Aspek ini menunjukkan perubahan dalam bentuk peningkatan kontrol terhadap ekspresi emosional. Guru muda menjadi lebih terampil dalam menahan respons negatif seperti kemarahan atau frustrasi ketika menghadapi siswa yang sulit diatur. Mereka memilih untuk tetap tersenyum, berbicara dengan nada tenang, atau bahkan diam untuk menghindari konflik terbuka. Sikap ini mencerminkan kemajuan psikologis dalam pengendalian diri dan pemahaman bahwa ekspresi emosi secara reaktif dapat mengganggu proses pembelajaran dan relasi interpersonal di lingkungan kerja.

Modulasi respon emosi merujuk pada upaya individu untuk mengendalikan ekspresi lahiriah dari emosi yang dirasakan, baik secara fisik, verbal, maupun nonverbal. Guru muda di PAUD KB Bersama menerapkan strategi ini sebagai bentuk kendali diri saat berhadapan dengan situasi yang memicu emosi negatif, seperti kemarahan terhadap siswa yang tidak mendengarkan atau suasana belajar yang tidak kondusif. Dalam banyak kasus, guru memilih untuk menahan reaksi emosional secara

sadar demi menjaga suasana belajar tetap kondusif. Misalnya, mereka menahan ekspresi marah dan memilih diam atau tersenyum ketika menegur siswa.

Guru muda menyadari bahwa menunjukkan emosi secara berlebihan di hadapan anak-anak justru dapat berdampak buruk pada psikologis siswa. Oleh karena itu, mereka mengelola ekspresi wajah dan nada suara dengan hati-hati agar tidak menimbulkan ketakutan atau kecemasan pada anak didik. Pendekatan yang digunakan cenderung lembut, meskipun dalam keadaan jengkel atau kesal. Strategi ini membantu menjaga hubungan baik dengan siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang aman secara emosional. Modulasi ini menjadi bukti profesionalisme dalam mengelola dinamika kelas.

Guru mengekspresikan emosi negatif dengan cara mengalihkan secara fisik, seperti menghela napas panjang, mengelus dada, atau berjalan sebentar untuk menenangkan diri. Tindakan tersebut bukan sekadar pelampiasan, tetapi bentuk kesadaran diri terhadap pentingnya menjaga emosi agar tidak meledak. Guru menyadari bahwa mengungkapkan kemarahan secara langsung dapat merusak hubungan interpersonal dan menciptakan suasana kelas yang tegang. Kemampuan untuk tetap tersenyum, bercanda, atau menunjukkan semangat mengajar di depan siswa meskipun sedang mengalami tekanan pribadi juga termasuk bentuk modulasi. Guru menampilkan emosi positif sebagai bentuk tanggung jawab profesional dan bentuk kepedulian terhadap kesejahteraan emosional siswa. Sikap ini menunjukkan dedikasi dan integritas dalam menjalani peran sebagai pendidik.

Teori Motivasi Frederick Herzberg yang membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori utama: faktor motivator

(psikologis/intrinsik) dan faktor kebersihan (hygiene/external).⁷³ Respon emosi mencerminkan adanya kontrol internal terhadap emosi yang timbul dari berbagai tekanan pekerjaan. Guru muda menunjukkan kemampuan untuk menahan ekspresi marah, tetap tersenyum, dan mempertahankan sikap positif di depan anak-anak meskipun dalam kondisi emosional yang sulit.

Faktor kebersihan juga berperan penting. Ketika guru menghadapi kondisi fisik sekolah yang tidak mendukung, gaji yang tidak sesuai, dan kurangnya fasilitas, mereka tetap berusaha menampilkan sikap profesional dan menjaga regulasi emosinya. Namun, keterbatasan tersebut menunjukkan bahwa faktor eksternal ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja jika tidak terpenuhi. Meskipun tidak serta-merta meningkatkan motivasi, faktor eksternal seperti hubungan baik dengan rekan kerja, lingkungan yang aman, dan aturan sekolah yang dianggap adil, menjadi penopang untuk mencegah ketidakpuasan.

Emotion Regulation Process Model dari James Gross membagi strategi regulasi emosi menjadi dua bagian utama dimana *antecedent-focused* (strategi yang dilakukan sebelum emosi muncul) dan *response-focused* (strategi setelah emosi muncul).⁷⁴ Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru muda menggunakan berbagai strategi dari kedua kategori tersebut untuk mengelola emosi selama menjalankan tugas mengajar. Strategi *antecedent-focused* tampak jelas dalam penggunaan pemilihan situasi, modifikasi situasi dan pengalihan perhatian oleh para guru. Misalnya, guru muda memilih untuk menghindari interaksi langsung dengan siswa saat merasa marah atau

⁷³ Robert W. Roeser Summer S. Braun, Kimberly A. Schonert-Reichl, 'Effects Of Teachers' Emotion Regulation, Burnout, and Life Satisfaction on Student Well-Being', *Of Applied Developmental Psychology*, 69 (2020), pp. 101–51

⁷⁴ Fitri Lestari Issom, 'Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Pengajar Muda Di Gerakan Indonesia Mengajar', *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8 (2019), pp. 1–11.

lelah, atau mereka meminta bantuan rekan guru untuk menangani siswa yang sedang sulit dikendalikan. Hal ini mencerminkan usaha mencegah munculnya emosi negatif dengan mengatur ulang lingkungan atau interaksi sosial yang berpotensi menimbulkan stres. Modifikasi situasi seperti menciptakan suasana belajar yang menyenangkan melalui permainan, juga merupakan strategi preventif untuk menjaga stabilitas emosi sebelum emosi negatif berkembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jhodie Febrinan dan Endang Prastuti yang menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi berkontribusi sebesar 29,2% dalam mengurangi stres kerja guru.⁷⁵ Dalam konteks guru muda di PAUD KB Bersama Dusun Seppong, kemampuan mereka untuk mengelola emosi melalui berbagai strategi adaptif tidak hanya membantu mereka tetap tenang dalam situasi menantang, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan bahwa regulasi emosi bukan hanya mekanisme pertahanan diri, tetapi juga menjadi sumber daya psikologis yang mendukung profesionalisme dan ketahanan kerja guru.

Dinamika regulasi emosi guru muda dalam penelitian ini menunjukkan penerapan menyeluruh dari proses dalam model Gross. Guru tidak hanya bereaksi terhadap emosi yang telah muncul, tetapi juga secara proaktif mencegah kemunculannya melalui manajemen situasi dan penilaian ulang kognitif. Kombinasi antara strategi *antecedent-focused* dan *response-focused* inilah yang memungkinkan mereka untuk tetap menjaga keseimbangan emosional, relasi sosial yang sehat, dan pada akhirnya muncul kepuasan kerja.

⁷⁵ Febrinan and Prastuti, 'Peran Regulasi Emosi Terhadap Stres Kerja Guru Sekolah Dasar'.

Regulasi emosi menjadi keterampilan penting yang dimiliki oleh guru muda di PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Sepping, terutama karena mereka berhadapan langsung dengan anak-anak usia dini yang membutuhkan kesabaran ekstra. Dalam praktiknya, mereka sering menggunakan strategi pemilihan situasi dan modifikasi situasi. Guru memilih kondisi-kondisi kerja yang mendukung stabilitas emosinya, misalnya dengan menciptakan jadwal kegiatan yang terstruktur dan memilih pendekatan bermain yang menyenangkan agar anak-anak lebih mudah diarahkan. Ketika menghadapi kondisi tidak ideal, mereka memodifikasi situasi dengan mengubah metode pembelajaran atau menciptakan suasana kelas yang lebih tenang, demi mengurangi tekanan emosional.

Strategi lainnya yang sering diterapkan adalah pengalihan perhatian dan perubahan kognitif. Guru akan mengalihkan fokus mereka dari rasa lelah atau jenuh dengan melakukan aktivitas ringan, seperti menyanyikan lagu bersama anak atau berdiskusi dengan rekan guru. Ini menjadi cara sederhana namun efektif dalam mengendalikan emosi negatif. Sementara itu, perubahan kognitif dilakukan dengan mengubah cara pandang terhadap situasi sulit, misalnya menganggap perilaku sulit anak bukan sebagai hambatan, melainkan peluang untuk mengasah kemampuan mendidik. Pola pikir ini membantu guru tetap berpikir positif dan mencegah munculnya stres berlebihan.

Guru juga menerapkan modulasi respons emosi yaitu mengendalikan cara mereka mengekspresikan emosi secara langsung di depan anak-anak. Misalnya, ketika sedang menghadapi hari yang berat, mereka tetap menunjukkan sikap ramah dan tersenyum agar tidak menularkan energi negatif kepada peserta didik. Keseluruhan strategi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan emosional guru,

tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang hangat dan menyenangkan. Dengan kemampuan regulasi emosi yang baik, guru muda dapat menjaga profesionalisme, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan hubungan positif dengan anak-anak serta rekan sejawat.

2. Kepuasan Kerja di sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong

Kepuasan kerja guru di sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong dipengaruhi oleh perpaduan antara faktor psikologis dan eksternal yang membentuk persepsi positif terhadap lingkungan kerja mereka. Secara psikologis, guru merasa puas ketika memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang, merasa percaya diri dalam menjalankan tugas, memiliki kestabilan emosi, serta mampu berpikir kritis dan mengingat dengan baik dalam situasi yang dinamis. Sementara itu, faktor eksternal seperti gaji yang memadai, hubungan harmonis dengan atasan dan rekan kerja, minimnya konflik, adanya kebebasan dalam mengelola kelas. Berikut dideskripsikan pembahasan penelitian merujuk pada faktor tersebut yaitu:

a. Faktor Psikologis

1) Belajar dan Berkembang

Guru PAUD di KB Bersama Dusun Seppong menunjukkan kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya pembelajaran berkelanjutan. Mereka aktif mengikuti pertemuan guru dan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan pedagogis dan memahami metode-metode pengajaran baru. Aktivitas ini menjadi sarana penting untuk menambah pengetahuan serta memperoleh materi ajar yang relevan dan inovatif. Semangat untuk terus berkembang dipengaruhi oleh

keinginan untuk memberikan pembelajaran yang terbaik kepada anak-anak. Selain itu, adanya rutinitas yang monoton juga menjadi pemicu munculnya motivasi untuk mencari hal baru. Hal ini mencerminkan bahwa kepuasan kerja guru turut dipengaruhi oleh kesempatan untuk belajar dan bertumbuh secara profesional.

Guru merasa bahwa mengikuti pelatihan bukan hanya memperkaya metode mengajar, tetapi juga memperluas jaringan dan mendapatkan perspektif baru dalam pengelolaan kelas. Kesempatan pengembangan diri mendorong mereka untuk tetap semangat dan terinspirasi dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Kegiatan-kegiatan ini memberikan ruang bagi guru untuk meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan dalam menghadapi dinamika pembelajaran anak usia dini. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan juga memegang peran penting dalam menyediakan akses terhadap program peningkatan kapasitas guru. Ketika guru merasa difasilitasi untuk berkembang, hal ini meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap institusi. Dengan demikian, aspek belajar dan berkembang bukan hanya berdampak pada guru secara individu, tetapi juga terhadap kualitas pendidikan secara menyeluruh.

2) Keyakinan Diri

Tingkat keyakinan diri guru muda di PAUD KB Bersama menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Beberapa guru merasa percaya diri dalam menjalankan tugasnya karena latar belakang pendidikan yang sesuai dengan profesi mereka. Keyakinan tersebut memberikan mereka harapan terhadap peningkatan karier di masa depan, termasuk peluang untuk promosi atau jenjang profesional lainnya. Sebaliknya, guru yang merasa tidak berasal dari jurusan pendidikan mengalami hambatan psikologis yang memengaruhi kepercayaan

dirinya. Mereka cenderung merasa terbatas dalam ruang gerak dan perkembangan kariernya karena kurangnya kesesuaian latar belakang akademik. Perbedaan tingkat keyakinan ini secara tidak langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing individu.

Keyakinan diri juga terlihat dari cara guru memandang potensi dirinya dalam menghadapi tantangan di kelas. Guru yang memiliki rasa percaya diri tinggi akan lebih siap dan tenang dalam merespons situasi yang tidak terduga. Mereka juga lebih terbuka terhadap tanggung jawab baru serta mampu memimpin kegiatan dengan lebih percaya diri. Sebaliknya, guru dengan keyakinan diri rendah cenderung pasif dan merasa ragu dalam mengambil keputusan. Ketidakpastian ini menimbulkan tekanan tersendiri yang berdampak pada kepuasan dan kenyamanan kerja. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk memberikan dukungan dan penguatan agar semua guru, terlepas dari latar belakangnya, merasa yakin akan kapasitas profesionalnya.

3) Kondisi Emosi dan Suasana Hati

Kondisi emosi dan suasana hati guru sangat memengaruhi interaksi mereka dengan anak-anak serta efektivitas dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki emosi positif cenderung lebih sabar, menyenangkan, dan komunikatif dalam mengajar. Perasaan senang muncul ketika materi yang disampaikan dapat dipahami oleh anak-anak, dan ini menjadi pemantik motivasi intrinsik. Sementara itu, beberapa guru juga mengalami kesulitan dalam mengelola emosi negatif, seperti marah atau frustrasi. Namun, mereka berusaha mencari cara untuk mengontrol perasaan tersebut, misalnya dengan berdiam sejenak atau mengalihkan

perhatian. Upaya ini menjadi bentuk regulasi emosi yang penting dalam menunjang profesionalisme kerja.

Stabilitas emosi menjadi salah satu fondasi utama dalam membangun kepuasan kerja yang berkelanjutan. Guru yang mampu menjaga suasana hati tetap positif akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi anak-anak. Sebaliknya, ketidakmampuan mengelola emosi dapat berdampak buruk pada proses pembelajaran dan relasi dengan siswa. Hal ini juga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, karena guru merasa terbebani secara emosional. Maka dari itu, pengembangan kompetensi emosi menjadi bagian penting dalam penguatan kapasitas guru PAUD. Dengan pengelolaan emosi yang baik, guru dapat menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kepuasan pribadi dalam mengajar.

4) Kecerdasan, Berpikir Kritis, dan Daya Ingat

Kecerdasan, kemampuan berpikir kritis, dan daya ingat merupakan faktor psikologis yang turut mendukung kinerja guru dalam menghadapi situasi yang kompleks. Guru yang mampu berpikir logis dan reflektif cenderung lebih cepat dalam mengambil keputusan tepat saat menghadapi tantangan di kelas. Mereka dapat menganalisis situasi dengan tenang dan menimbang berbagai alternatif penyelesaian masalah. Selain itu, daya ingat yang kuat mempermudah guru dalam mengingat materi ajar, karakteristik siswa, hingga dinamika kelas secara keseluruhan. Kemampuan ini menjadi aset penting dalam menjalankan tugas dengan efisien dan efektif. Faktor ini juga memberi rasa puas bagi guru karena mampu menguasai pekerjaan dengan baik.

Guru yang memiliki kecerdasan emosional dan kognitif yang baik mampu mempertahankan motivasi kerja meski dalam tekanan. Ketika keinginan untuk

berhenti bekerja muncul, guru mampu menimbang kembali manfaat jangka panjang dari pekerjaannya. Mereka melihat pekerjaan tidak hanya sebagai kewajiban tetapi juga kebutuhan yang bermakna. Refleksi seperti ini menunjukkan kemampuan berpikir kritis yang mendalam, yang menjadi penopang dalam menjaga stabilitas kepuasan kerja. Guru yang dapat mengelola tekanan dengan cara berpikir rasional biasanya lebih tahan terhadap stres kerja. Dengan demikian, aspek kognitif sangat penting untuk membangun ketahanan psikologis dalam profesi guru PAUD.

Faktor psikologis terbukti berperan besar dalam menentukan kepuasan kerja guru muda di PAUD KB Bersama Dusun Seppong. Aspek belajar dan berkembang memunculkan rasa antusias terhadap peningkatan kompetensi yang mendukung kualitas pengajaran. Keyakinan diri menjadi penggerak utama dalam memaknai peran guru sebagai profesi yang bermartabat. Kondisi emosi dan suasana hati yang stabil membantu menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan bagi siswa. Sementara itu, kecerdasan dan kemampuan berpikir kritis membantu guru dalam menjalankan fungsi-fungsi profesional secara optimal. Gabungan keempat aspek ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berasal dari lingkungan eksternal, tetapi juga dari kesiapan mental dan emosional individu.

b. Faktor Eksternal

1) Gaji, Atasan, dan Rekan Kerja

Faktor gaji merupakan salah satu elemen penting yang sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru muda di PAUD KB Bersama Dusun Seppong. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hampir seluruh informan merasa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja yang dijalankan.

Meskipun mereka menunjukkan dedikasi tinggi dalam mengajar, terdapat perasaan tidak puas secara finansial karena tanggung jawab tambahan tidak diimbangi dengan insentif yang memadai. Perasaan ini dapat berpotensi menurunkan motivasi kerja dan menjadi faktor risiko stres berkepanjangan. Oleh karena itu, penyesuaian gaji yang proporsional menjadi perhatian penting bagi lembaga penyelenggara.

Hubungan dengan atasan dan rekan kerja menunjukkan dinamika yang lebih positif dibandingkan aspek finansial. Hasil wawancara menunjukkan bahwa para guru muda merasa didukung oleh rekan-rekan kerja mereka dan tidak mengalami konflik yang berarti dalam lingkungan kerja. Keharmonisan ini berperan sebagai penyeimbang terhadap ketidakpuasan terhadap gaji, karena suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan kebersamaan di tempat kerja. Keberadaan rekan kerja yang suportif juga membantu dalam menyelesaikan permasalahan mengajar secara kolaboratif. Lingkungan sosial kerja yang sehat terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan emosional guru.

Selain hubungan rekan sejawat, kualitas interaksi dengan pimpinan sekolah juga menjadi aspek penting dalam membentuk kepuasan kerja. Guru muda merasa dihargai secara emosional oleh atasan yang bersikap terbuka dan komunikatif. Meskipun tidak selalu mampu memberikan solusi terhadap persoalan gaji, para atasan dianggap memberikan dukungan moral dan apresiasi atas kinerja guru. Dukungan ini menciptakan rasa aman dan memperkuat loyalitas guru muda terhadap lembaga pendidikan tempat mereka mengabdikan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek non-material juga memiliki kontribusi terhadap stabilitas kerja.

Secara keseluruhan faktor gaji menjadi sumber ketidakpuasan yang paling dominan, namun suasana kerja yang positif dan dukungan sosial dari atasan serta rekan kerja memberikan dampak yang menyeimbangkan. Guru muda tetap menunjukkan semangat dan tanggung jawab tinggi meskipun menghadapi keterbatasan dalam kompensasi finansial. Hubungan interpersonal yang baik memainkan peran strategis dalam menjaga keberlangsungan dan kualitas pengajaran.

2) Promosi dan Kejelasan Peran

Faktor promosi dan kejelasan peran turut menjadi indikator penting dalam menciptakan rasa puas dalam bekerja bagi guru muda di PAUD KB Bersama Dusun Sepping. Beberapa guru merasa senang ketika mendapatkan peran tambahan di luar kegiatan mengajar. Aktivitas non-rutin tersebut menciptakan dinamika baru dalam pekerjaan yang memberi semangat dan ruang untuk mengekspresikan kreativitas. Selain itu, variasi peran juga menciptakan tantangan baru yang membantu guru muda terus belajar dan berkembang menunjukkan bahwa peluang untuk menjalankan peran lebih luas dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan.

Sementara itu bentuk penghargaan non-material seperti ucapan terima kasih dari siswa atau orang tua juga dianggap sangat bermakna. Informan menunjukkan bahwa hadiah sederhana atau perhatian dari murid menjadi bentuk apresiasi yang menumbuhkan kebanggaan sebagai guru. Hal ini membuktikan bahwa pengakuan sosial, meskipun bukan dalam bentuk finansial, tetap menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Guru merasa dihargai atas dedikasi yang diberikan, yang akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap profesi. Oleh

karena itu, penghargaan emosional dan simbolik juga tidak boleh diabaikan dalam sistem pengelolaan guru.

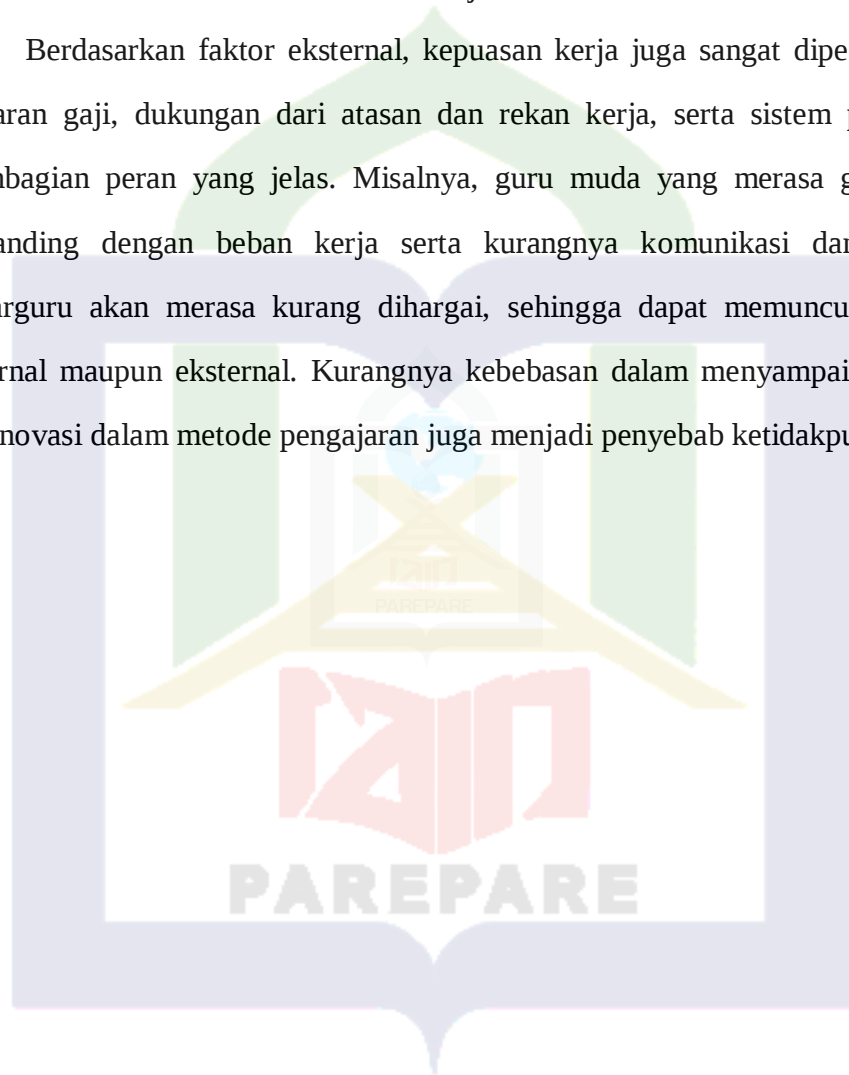
Kejelasan aturan dan struktur organisasi juga memengaruhi kenyamanan guru muda dalam menjalankan tugasnya. Peraturan di sekolah barunya jauh lebih sesuai dengan kondisi guru dibanding tempat sebelumnya. Ini membuktikan bahwa sistem manajerial dan kebijakan yang fleksibel dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah. Guru merasa lebih tenang dan aman ketika tahu ekspektasi serta tanggung jawab mereka jelas dan tidak membingungkan. Dukungan kelembagaan seperti ini menjadi fondasi penting dalam membangun sistem kerja yang adil dan transparan.

Dengan demikian, kepuasan kerja guru muda tidak hanya bergantung pada promosi jabatan formal, tetapi juga pada variasi peran, kejelasan tugas, dan penghargaan sosial. Ketika guru diberi ruang untuk berkembang, dihargai atas kerja keras mereka, dan merasa peran mereka jelas dan dihormati, maka kepuasan kerja akan meningkat. Kombinasi antara kebijakan sekolah yang manusiawi dan budaya apresiatif akan membentuk lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan guru. Lembaga PAUD sebaiknya tidak hanya fokus pada materi, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan psikososial tenaga pendidik. Hal ini penting dalam menjaga keberlanjutan dan kualitas layanan pendidikan usia dini.

Kepuasan kerja guru muda di PAUD KB Bersama Dusun Seppong dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara psikologis maupun eksternal. Dari sisi psikologis, guru muda yang memiliki kesempatan untuk terus belajar dan berkembang cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Ketika mereka mendapatkan ruang untuk mengasah kemampuan, merasa dihargai, serta memiliki

kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan mengajar, maka akan tumbuh perasaan bangga dan nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, jika guru merasa tidak berkembang atau suasana kerja memicu tekanan emosional, maka hal ini dapat menurunkan motivasi dan komitmen kerja.

Berdasarkan faktor eksternal, kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh besaran gaji, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta sistem promosi dan pembagian peran yang jelas. Misalnya, guru muda yang merasa gajinya tidak sebanding dengan beban kerja serta kurangnya komunikasi dan kolaborasi antarguru akan merasa kurang dihargai, sehingga dapat memunculkan konflik internal maupun eksternal. Kurangnya kebebasan dalam menyampaikan ide atau berinovasi dalam metode pengajaran juga menjadi penyebab ketidakpuasan kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini merujuk pada dinamika regulasi emosi guru muda dalam mencapai kepuasan kerja di sekolah PAUD menunjukkan bahwa:

1. Regulasi emosi melalui pemilihan situasi yaitu guru berupaya memilih atau menghindari kondisi yang berpotensi memicu emosi negatif seperti kelas yang gaduh atau lingkungan belajar yang tidak kondusif.
2. Regulasi emosi melalui modifikasi situasi melalui usaha konkret seperti mengubah pendekatan pembelajaran, melibatkan rekan kerja, atau menciptakan suasana yang menyenangkan untuk mengurangi ketegangan
3. Regulasi emosi melalui Perubahan kognitif yaitu mengubah cara pandang terhadap situasi menekan, seperti melihat pekerjaan sebagai ladang pahala dan pertumbuhan diri sehingga tetap termotivasi
4. Regulasi emosi melalui modulasi respon emosi dengan cara menahan ekspresi kemarahan, mengatur nada suara, dan mengalihkan ekspresi agar tetap profesional di hadapan anak-anak.
5. Modulasi respons emosi guru muda menekan atau menahan ekspresi emosinya seperti marah atau kecewa, terutama saat berada di hadapan anak-anak. Mereka berusaha tetap menunjukkan sikap tenang, tersenyum, dan sabar agar proses pembelajaran tidak terganggu.

Dari penerapan strategi tersebut, tampak bahwa dinamika regulasi emosi sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru muda. Meskipun terdapat tekanan berupa gaji yang tidak sebanding, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya fasilitas, guru

muda tetap merasa puas karena memiliki ikatan emosional dengan anak-anak, mendapatkan dukungan dari rekan kerja, serta merasakan adanya perkembangan profesional dan spiritual dalam diri mereka.

Dengan demikian, regulasi emosi menjadi kunci penting dalam membangun kepuasan kerja guru muda di lingkungan pendidikan anak usia dini, terutama dalam konteks sekolah yang memiliki keterbatasan sumber daya namun tetap mengutamakan kenyamanan dan keharmonisan kerja.

B. Saran

Saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepada guru muda di sekolah PAUD KB Dusun Seppong

Diharapkan para guru muda terus mengembangkan keterampilan regulasi emosi sebagai bagian dari kecerdasan emosional dalam mendidik anak usia dini. Upaya ini penting untuk menjaga suasana belajar yang positif, meningkatkan kualitas interaksi dengan peserta didik, serta menjaga kesehatan mental dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian ini dengan melibatkan lebih banyak informan dari berbagai wilayah atau jenjang pendidikan yang berbeda dan peneliti selanjutnya bisa meneliti membuat perlakuan (eksperimen).

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, Miza Nina, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, And Sauda Julia Merliyana, 'Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka', *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6.1 (2022), Pp. 974–80, Doi:10.33487/Edumaspul.V6i1.3394
- Afuan, M, Hapzi Ali, And Zefriyenni Zefriyenni, 'Peningkatan Kinerja Dan Kepuasan Kerja: Motivasi , Dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4.6 (2023), Pp. 853–67
- Alaslan, Amtai, 'Metode Penelitian Kualitatif', *Ed. By Shara Nurachman, 1st Edn (PT Rajagrafindo Persada)*, 2021
- Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, Yohanes Firmansyah, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2.2 (2022), P. 15, Doi:10.35697/Jrbi.V2i2.71
- Ardiansyah, Risnita, And M. Syahrani Jailani, 'Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif', *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1.2 (2023), Pp. 1–9, Doi:10.61104/Ihsan.V1i2.57
- Atmaja, Sukarta, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4.01 (2022), Pp. 116–31, Doi:10.47080/Jmb.V4i01.1910
- Darmawan, Didit, Rahayu Mardikaningsih, Samsul Arifin, Ella Anastasya Sinambela, And Arif Rachman Putra, 'Studi Tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, Dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru', *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9.2 (2021), P. 516
- Farhanna, Syarah, And Tatiyani Tatiyani, 'Hubungan Kepuasan Kerja Dan Regulasi Emosi Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat', *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2.3 (2022), Pp. 104–11, Doi:10.37817/Psikologikreatifinovatif.V2i3.2133
- Fauzi, Ferdi, Aura Syifa Fitriani, Atila Sanggerti, Febby Ineza Rahmawati, And Muhammad Abiyu Ibadullah Poeni, 'Gambaran Regulasi Emosi Pada Mahasiswa Dengan Banyak Peran', *Jurnal Riset Psikologi*, 7.1 (2024), P. 19, Doi:10.24036/Jrp.V7i1.15697
- Febriani, Nur Arfiah, And Ahmad Kamaluddin, 'Regulasi Emosi Berbasis Al-Quran Dan Implementasinya Pada Komunitas Punk Tasawuf Underground',

MUMTAZ - Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Keislaman , 6.01 (2022), Pp. 73–102
<[Http://Jurnalptiq.Com/Index.Php/Mumtaz](http://Jurnalptiq.Com/Index.Php/Mumtaz)>

Febrinan, Jhodie, And Endang Prastuti, ‘Peran Regulasi Emosi Terhadap Stres Kerja Guru Sekolah Dasar’, *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 17.2 (2020), Pp. 86–100

Gatra, Cynthia Lova Dan Sandro, ‘Guru SMAN 12 Bekasi Yang Pukul Murid Karena Terlambat Dikenal Temperamental’,
[Https://Megapolitan.Kompas.Com/Read/2020/02/12/17554501/Guru-Sman-12-Bekasi-Yang-Pukul-Murid-Karena-Terlambat-Dikenal?Utm_Source=Various&Utm_Medium=Referral&Utm_Campaign=Top_Desktop](https://Megapolitan.Kompas.Com/Read/2020/02/12/17554501/Guru-Sman-12-Bekasi-Yang-Pukul-Murid-Karena-Terlambat-Dikenal?Utm_Source=Various&Utm_Medium=Referral&Utm_Campaign=Top_Desktop), 2020

Gross, James J., *Handbook Of Emotion Regulation Edited By James J. Gross*, Second Edi (The Guilford Press, 2014)

Hansen, Seng, ‘Investigasi Teknik Wawancara Dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi’, *Jurnal Teknik Sipil*, 27.3 (2020), P. 283, Doi:10.5614/Jts.2020.27.3.10

Harmalis, ‘Regulasi Emosi Dalam Perspektif Islam’, *Journal On Education*, 4.4 (2022), Pp. 1781–88
<[Https://Www.Jonedu.Org/Index.Php/Joe/Article/View/2610%0Ahttps://Www.Jonedu.Org/Index.Php/Joe/Article/Download/2610/2213](https://Www.Jonedu.Org/Index.Php/Joe/Article/View/2610%0Ahttps://Www.Jonedu.Org/Index.Php/Joe/Article/Download/2610/2213)>

Huda, Nurul, Dian Kemala Putri, And Djamaludin Ancok, ‘Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Pendidik: Studi Meta-Analisis’, *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 2.3 (2023), Pp. 108–20, Doi:10.35760/Arjwa.2023.V2i3.8848

Huriyatunnisa, Anis, ‘Penerapan Adaptasi Teknologi Bagi Guru Sekolah Dasar Dalam Menunjang Pembelajaran Dalam Jaringan (Daring) Di Masa Pandemi’, *Jurnal Basicedu*, 6.2 (2022), Pp. 3163–73

Intan Ayu Lasmana Firdauza, And Farah Farida Tantiani, ‘Regulasi Emosi Remaja Dari Ibu Pekerja Migran Dan Non Migran’, *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12.1 (2021), Pp. 1–8, Doi:10.29080/Jpp.V12i1.506

Iramadhani, Dwi, Rahma Fazila, Entan Afrilia, And Universitas Malikussaleh, ‘Psikoedukasi : Intervensi Untuk Memberikan Pemahaman Regulasi Emosi Dan Strategi Adaptasi Guru Slb Aneuk’, *Jurnal Pengabdian Kolaborasi Dan Inovasi*, 2 (2024), Pp. 1667–73

Irawan, Andi Wahyu, Bakhrudin All Habsy, Mardi Lestari, Nurul Fitriah Aras, And Dwi Sona, ‘Mengapa Anak Muda Mau Menjadi Guru ? Analisis Resiliensi Pada

- Guru Di Samarinda', *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4.3 (2021), Pp. 675–83, Doi:10.30605/Jsgp.4.3.2021.1365
- Issom, Fitri Lestari, 'Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Pengajar Muda Di Gerakan Indonesia Mengajar', *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8 (2019), Pp. 1–11
- Kamaluddin, Ahmad, *Kontribusi Regulasi Emosi Qur'ani Dalam Membentuk Perilaku Positif*, Ed. By Achmad Naufal Irsyadi, 1st Edn (Cipta Media Nusantara, 2022)
- Kasman, Apri, 'Regulasi Emosi Guru Paud Dalam Mengurangi Prokrastinasi Dalam Bekerja', *Journal On Education*, 07.01 (2024), Pp. 6505–18
- Lopang, Yesika Lopang, Greis M. Sendow, And Yantje Uhing, 'Pengaruh Faktor Hygiene, Motivator Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Manado Quality Hotel', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11.3 (2023), Pp. 512–22, Doi:10.35794/Emba.V11i3.49481
- M. Fathun Niam, Emma Rumahlewang, Hesti Umiyati, Tati Haryati Ni Putu Sinta Dewi, Suci Atiningsih, Raden Isma Anggraini Illia Seldon Magfiroh, Safira Fathin Rullyana Puspitaningrum Mamengko, Ahmad Anif Syaifudin Maria Septian Riasanti Mola, And Farid Wajdi, *Metode Penelitian Kualitatif*, Ed. By Evi Damayanti, Handarini (Penerbit Widina Media Utama, 2024)
- Madrid, Hector P., Eduardo Barros, And Cristian A. Vasquez, 'The Emotion Regulation Roots Of Job Satisfaction', *Frontiers In Psychology*, 11.November (2020), Pp. 1–8, Doi:10.3389/Fpsyg.2020.609933
- Mahmudah, Isnaini Rahayu, Umi Farida, And Siti Chamidah, 'Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5.2 (2021), P. 242, Doi:10.24269/Iso.V5i2.792
- Maslikha, Maulidia Nur, Hiyasintus Lie Wulogening, Maria Olinda Tennis, Departemen Administrasi, Pendidikan Fakultas, Ilmu Pendidikan, And Universitas Pendidikan Indonesia., 'Urgensi Pengembangan Kecerdasan Emosional Guru', *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 2021
- Mauliddiyah, Nurul L, 'Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam', *Jurnal Tawadhu*, 5.1 (2021), P. 6
- Mekarisce, Arnild Augina, 'Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat', *Jurnal Ilmiah Kesehatan*

- Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12.3 (2020), Pp. 145–51, Doi:10.52022/Jikm.V12i3.102
- Mukhtar, Afiah, ‘Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar’, *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 8.4 (2019), Pp. 380–94, Doi:10.37476/Jbk.V8i4.716
- Mutaqin, Mohammad Fikri Tanzil, Maulida Nur, Ratu Yustika Rini, Novita Sari, Inten Risna, And Mutia Sari, ‘Menelaah Job Satisfaction Dan Tantangan Profesionalisme Guru PAUD’, *Jurnal Usia Dini*, 9.2 (2023), P. 136, Doi:10.24114/Jud.V9i2.52407
- Novianto, And Kholid, ‘Indeks Pemerataan Guru (IPG) Ikhtiar Mempercepat Distribusi Guru’, *Jurnal Kependidikan, Pembelajaran Dan Pengembangan*, 02.02 (2020), Pp. 83–91
- Ona, Patricia E. Zurita, ‘James Gross, Ph.D. Dan Pengaturan Emosi’, <https://Eastbaybehaviortherapycenter.com/james-gross-ph-d-a-n-d-emotion-regulation/>, 2024
- Palma, Icha Dwi Fricillia, I Made Widiantera, And Ni Putu Rita Sintadevi, ‘Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Le Meridien Bali Jimbaran’, *Ganec Swara*, 17.3 (2023), P. 791, Doi:10.35327/Gara.V17i3.513
- Pamungkas, Dimas Satrio, Dinda Nimas Yulidatama Sumardiko, And Ereine Filita Makassar, ‘Dampak-Dampak Yang Terjadi Akibat Disregulasi Emosi Pada Remaja Akhir: Kajian Sistematis’, *Jurnal Psikologi*, 1.4 (2024), P. 15, Doi:10.47134/Pjp.V1i4.2598
- Pokhrel, Sakinah, ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Darul Huda Bandar Lampung’, *Ayan*, 15.1 (2024), Pp. 37–48
- Pratama, Suganda Firas, And Tezar Arianto, ‘Pengaruh Individual Characteristics, Job Characteristics Dan Organizational Characteristics Terhadap Employee Job Satisfaction PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu’, *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11.2 (2023), Pp. 1417–26, Doi:10.37676/Ekombis.V11i2.4255
- Putri, Dhian Riskiana, ‘Implementasi Regulasi Emosi Dalam Meningkatkan Efikasi Diri Difabel’, *At-Taujih: Bimbingan Dan Konseling Islam*, 3.2 (2020), P. 70, Doi:10.22373/Taujih.V3i2.8241
- Putri, Sudriyanti, And Edwarman Edwarman, ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru PAUD Kabupaten Seluma’, *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11.1 (2023), Pp. 971–82,

Doi:10.37676/Ekombis.V11i1.2123

Rahmadhani, Nabila Putri, And Yeyen Priyanti, 'Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori', *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1.1 (2022), Pp. 39–48

Rijali, Ahmad, 'Analisis Data Kualitatif', *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17.33 (2019), P. 81, Doi:10.18592/Alhadharah.V17i33.2374

Rusmaladewi, Dewi Rosaria Indah, Intan Kamala, And Henny Anggraini, 'Regulasi Emosi Pada Mahasiswa Selama Proses Pembelajaran Daring Di Program Studi PG-PAUD FKIP UPR', *Jurnal Pendidikan Dan Psikologi Pintar Harati*, 16.2 (2020), P. 43

Sadraei, Faegheh Sadat, Zahra Ebrahimi, And Ismail Xodabande, 'Perfectionism, Emotion Regulation, And Teacher Retention: An Examination Of Iranian Early Career Language Teachers' Well-Being', *Heliyon*, 10.16 (2024), P. E36444, Doi:10.1016/J.Heliyon.2024.E36444

Sari, Heni Fitirratna, Ekawarna Ekawarna, And Urip Sulistiyo, 'Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4.1 (2022), Pp. 1204–11, Doi:10.31004/Edukatif.V4i1.2113

Sarosa, Samiaji, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Ed. By Flora Maharani, Rosa (Penerbit PT Kanisius, 2021)

Summer S. Braun, Kimberly A. Schonert-Reichl, Robert W. Roeser, 'Effects Of Teachers' Emotion Regulation, Burnout, And Life Satisfaction On Student Well-Being', *Of Applied Developmental Psychology*, 69 (2020), Pp. 101–51

Syafrina, Rizqi, And Rosti Rudi, 'Regulasi Emosi Guru PAUD Selama Proses Mengajar Saat Pandemi Covid-19', *JECIE (Journal Of Early Childhood And Inclusive Education)*, 4.2 (2021), Pp. 51–58, Doi:10.31537/Jecie.V4i2.496

Syahrizal, Hasan, And M. Syahran Jailani, 'Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif', *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1.1 (2023), Pp. 13–23, Doi:10.61104/Jq.V1i1.49

Tawan, Ajilin, Mohamad Nizam Nazarudin, Zakiah Noordin, Mohd Malik Tu, And Norlijah Watinin, 'Hubungan Motivasi, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Rendah', *International Research Journal Of Education And Sciences (IRJES)*, 4.1 (2020), Pp. 1–12

Tiara Intan Mulia, Arie Rihardini Sundari, 'Pengaruh Religiusitas Dan Regulasi Emosi Terhadap kesejahteraan Psikologis Guru', *Psikologi Kreatif Inovatif*, 4.1

(2024), Pp. 47–57

Triantono, Agustinus Agung, ‘Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Hidup Pada Anggota Direktorat Samapta Polda Daerah Istimewa Yogyakarta’, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10.19 (2024), Pp. 0–11

Tubagus Fiki Fahlaifi Musaffa, Tata Rustandi, Udin Suadma, ‘Peran Kecerdasan Emosional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Pada Asn Sekretariat Daerah Provinsi Banten’, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 18.2 (2024), Pp. 385–96, Doi:10.19184/Jpe.V18i2.53578

Ula, Novi Widyanti, ‘Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Pt. Iksg’, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8.2 (2020), Pp. 376–84

Uno, Hamzah B., *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan* (PT Bumi Aksara, 2023)

Wiyanda Vera Nurfajriani, Muhammad Wahyu Ilhami, Arivanmahendra, Rusdy Abdullah Sirodj, M Win Afgani, ‘Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif’, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10.17 (2024), Pp. 826–33

Yuli Kurniawati Sugiyo Pranoto, Aisyah Durrotun Nafisah, *Dinamika Emosi Guru Dan Anak Usia Dini*, Ed. By Aisyah Durrotun Nafisah Yuli Kurniawati Sugiyo Pranoto, 1st Edn (PT Nasya Expanding Management, 2022)

Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, 2021

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Pembimbing



DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
NOMOR : B-3372/n.39/PUAD.03/PP.00.9/10/2024

TENTANG
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR MAHASISWA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE

Menimbang	a. Bahwa untuk menjamin kualitas skripsi/tugas akhir mahasiswa FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH IAIN Parepare, maka dipandang perlu penetapan pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa tahun 2024 b. Bahwa yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk diserahi tugas sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa.
Mengingat	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional; 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi; 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan 5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah RI Nomor: 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan; 6. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Parepare; 7. Keputusan Menteri Agama Nomor: 394 Tahun 2003 tentang Pembukaan Program Studi; 8. Keputusan Menteri Agama Nomor 387 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Program Studi pada Perguruan Tinggi Agama Islam; 9. Peraturan Menteri Agama Nomor 35 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Parepare 10. Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2019 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Parepare.
Memperhatikan	a. Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Nomor: SP DIPA-025.04.2.307381/2024, tanggal 01 Oktober 2024 tentang DIPA IAIN Parepare Tahun Anggaran 2024 b. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor: 3372 Tahun 2024, tanggal 01 Oktober 2024 tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah;
Menetapkan	MEMUTUSKAN a. Keputusan Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Parepare Tahun 2024 b. Menunjuk saudara: Nurul Fajriani, S.Psi., M.Si., sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir bagi mahasiswa : Nama Mahasiswa : WAHYUNI NIM : 2120203870232032 Program Studi : Bimbingan Konseling Islam Judul Penelitian : DINAMIKA REGULASI EMOSI GURU MUDA DI SEKOLAH PIAUD KB BERSAMA DALAM MENCAPAI KEPUASAN KERJA c. Tugas pembimbing adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa mulai pada penyusunan sinopsis sampai selesai sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi/tugas akhir; d. Segala biaya akibat diterbitkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran belanja IAIN Parepare; e. Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan Parepare
Pada tanggal 01 Oktober 2024
Dekan,

Dr. A. Nurkidam, M.Hum.
NIP 196412311992031045

Lampiran 2 Surat Izin Meneliti



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-1261/In.39/FUAD.03/PP.00.9/06/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

02 Juni 2025

Yth. Bupati Polewali Mandar
Cq. Ka. Badan Kesbangpol
di
KAB. POLEWALI MANDAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : WAHYUNI
Tempat/Tgl. Lahir : KANANG, 02 Pebruari 2003
NIM : 2120203870232032
Fakultas / Program Studi : Ushuluddin, Adab dan Dakwah / Bimbingan Konseling Islam
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : DUSUN SEPPONG KEC. MATAKALI KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah Bupati Polewali Mandar dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

DINAMIKA REGULASI EMOSI GURU MUDA DALAM MENCAPAI KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH PAUD KB (KELOMPOK BERMAIN) BERSAMA DUSUN SEPPONG

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 02 Juni 2025 sampai dengan tanggal 02 Juli 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. A. Nurkidam, M.Hum.
NIP 196412311992031045

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

Lampiran 3 Surat Penanaman Modal



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jln. Manunggal No.11 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315
 Website: dpmptsp.polmankab.go.id Email: dpmptsp@polmankab.go.id

IZIN PENELITIAN
NOMOR: 500.16.7.2 /0464/IPLDPMPTSP/VI/2025

Dasar :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 atas perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar;
3. Memperhatikan:
 - a. Surat permohonan sdr. WAHYUNI
 - b. Surat rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor: B-0464/Kesbangpol/B.1/410.7/VI/2025, Tgl. 03-06-2025

MEMBERIKAN IZIN

Kepada	Nama : WAHYUNI NIM/NIDN/NIP/NPn : 2120203870232032 Asal Perguruan Tinggi : IAIN PAREPARE Fakultas : USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH Jurusan : BIMBINGAN KONSELING ISLAM Alamat : PASIANG KEC. MATAKALI KAB. POLEWALI MANDAR
--------	---

Untuk melakukan penelitian di PAUD KB Bersama Kabupaten Polewali Mandar yang dilaksanakan Pada bulan Juni S/D Juli 2025 dengan Proposal berjudul "DINAMIKA REGULASI EMOSI GURU MUDA DALAM MENCAPAI KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH PAUS KB (KELOMPOK BERMAIN) BERSAMA DUSUN SEPPONG"

Adapun izin penelitian ini dibuat dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil penelitian kepada Bupati Polewali Mandar up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Surat izin penelitian akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin penelitian tidak memtaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
6. Izin penelitian ini hanya berlaku 6 bulan sejak diterbitkan.

Demikian izin penelitian ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di Polewali Mandar,
 Pada tanggal 3 Juni 2025
 Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan
 Terpadu Satu Pintu,



NENGAH TRI SUMADANA, AP. M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Muda
 NIP : 197605221994121001

Tembusan :
 1. Unsur forkopin di tempat

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

Lampiran 4 Surat Selesai Meneliti


**KELOMPOK BERMAIN BERSAMA
(KB.BERSAMA)**


Alamat : Lingkungan Seppong, Kel. Matakali, Kec. Matakali, Kab. Polewali Mandar

SURAT KETERANGAN
Nomor : 11/KB. Bersama/VI/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

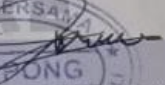
Nama	: Idrus, S.Sos.,M.AP
Nip	: 130936242
Pangkat/Gol.	: -
Jabatan	: Kepala Sekolah

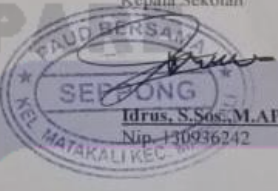
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Wahyuni
NIM/Fakultas	: 2120203870232032
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1) IAIN Parepare
Judul	: DINAMIKA REGULASI EMOSI GURU MUDA DALAM MENCAPAI KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH PAUD (KELOMPOK BERMAIN) BERSAMA DUSUN SEPPONG

Benar yang bersangkutan telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Sekolah Kelompok Bermain Bersama.

Matakali, 23 Juni 2025
Kepala Sekolah


Idrus, S.Sos., M.AP
 Nip. 130936242



Lampiran 5 Surat Persetujuan Responden

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN	
Saya yang bertanda tangan dibawah ini	
Nama	Mur Rahmi Zariati
Status	Guru PAUD
No Wa	085 555 000 254
Menerangkan bahwa	
Nama	Wahyuni
Nim	2120203870232032
Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memahami segala sesuatu mengenai penelitian yang berjudul "Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Dalam Mencapai Kepuasan Kerja Di Sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong" dan saya bersedia untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesadaran diri tanpa paksaan dari siapapun dengan kondisi : a) Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya diperlukan untuk kepentingan ilmiah. b) Apabila saya menginginkan, saya dapat memutuskan untuk tidak berpartisipasi lagi dalam penelitian ini tanpa harus menyampaikan alasan apapun	
Seppong, 03 Juni 2025	
 <u>Mur Rahmi Zariati</u>	

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN	
Saya yang bertanda tangan dibawah ini	
Nama	Deimah Rani
Status	Guru PAUD
No Wa	081 840 319 496
Menerangkan bahwa	
Nama	Wahyuni
Nim	2120203870232032
Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memahami segala sesuatu mengenai penelitian yang berjudul "Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Dalam Mencapai Kepuasan Kerja Di Sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong" dan saya bersedia untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesadaran diri tanpa paksaan dari siapapun dengan kondisi : a) Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya diperlukan untuk kepentingan ilmiah. b) Apabila saya menginginkan, saya dapat memutuskan untuk tidak berpartisipasi lagi dalam penelitian ini tanpa harus menyampaikan alasan apapun	
Seppong, 03 Juni 2025	
 <u>Deimah Rani</u>	

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN	
Saya yang bertanda tangan dibawah ini	
Nama	Annisa Fita Sutahalia
Status	Guru PAUD
No Wa	081 840 456 164
Menerangkan bahwa	
Nama	Wahyuni
Nim	2120203870232032
Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memahami segala sesuatu mengenai penelitian yang berjudul "Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Dalam Mencapai Kepuasan Kerja Di Sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong" dan saya bersedia untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesadaran diri tanpa paksaan dari siapapun dengan kondisi : a) Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya diperlukan untuk kepentingan ilmiah. b) Apabila saya menginginkan, saya dapat memutuskan untuk tidak berpartisipasi lagi dalam penelitian ini tanpa harus menyampaikan alasan apapun	
Seppong, 03 Juni 2025	
 <u>Annisa Fita Sutahalia</u>	

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN	
Saya yang bertanda tangan dibawah ini	
Nama	St. Asia
Status	Guru PAUD
No Wa	093 172 260 110
Menerangkan bahwa	
Nama	Wahyuni
Nim	2120203870232032
Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memahami segala sesuatu mengenai penelitian yang berjudul "Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Dalam Mencapai Kepuasan Kerja Di Sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong" dan saya bersedia untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesadaran diri tanpa paksaan dari siapapun dengan kondisi : a) Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya diperlukan untuk kepentingan ilmiah. b) Apabila saya menginginkan, saya dapat memutuskan untuk tidak berpartisipasi lagi dalam penelitian ini tanpa harus menyampaikan alasan apapun	
Seppong, 03 Juni 2025	
 <u>St. Asia</u>	

Lampiran 6 Pedoman Wawancara

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp (0421) 21307 VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN
---	--

NAMA MAHASISWA : WAHYUNI

NIM : 2120203870232032

FAKULTAS : USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH

PRODI : BIMBINGAN KONSELING ISLAM

JUDUL : DINAMIKA REGULASI EMOSI GURU MUDA
DALAM MENCAPAI KEPUASAN KERJA DI
SEKOLAH PAUD KB (KELOMPOK BERMAIN)
BERSAMA DUSUN SEPPONG

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan berikut ini ditujukan dengan tujuan mencari dan mengumpulkan data untuk keperluan penelitian tentang Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Dalam Mencapai Kepuasan Kerja Di Sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong. Jawaban dari pertanyaa-pertanyaan inilah nanti akan dijadikan sebagai data untuk kemudian di analisis agar memperoleh informasi penelitian.

Adapun pertanyaan-pertanyaan yang akan disampaikan sebagai berikut:

1. Bisakah anda menceritakan situasi apa yang biasanya sering membuat mudah marah, merasa stress atau sedih?
2. Apakah pernah melakukan sesuatu/kegiatan untuk membantu perasaan yang sedang anda alami?
3. Bagaimana perubahan perasaan anda ketika telah melakukan itu?
4. Situasi seperti apa di kelas yang membuat anda merasa sulit untuk mengajar dengan efektif?
5. Apa yang biasanya anda lakukan ketika suasana kelas mulai ribut atau tidak kondusif?
6. Bagaimana anda menyesuaikan lingkungan kelas saat suasana mulai tidak kondusif atau tidak mendukung?
7. Hal apa yang biasanya anda pikirkan untuk menenangkan diri di tengah kesibukan atau tekanan?
8. Saat anda merasa kewalahan di kelas, bagaimana cara anda mengalihkan perhatian agar tetap fokus pada pengajaran?
9. Bagaimana anda menilai komentar atau kritikan dari orang lain yang membuat anda sedih atau tersinggung?
10. Apakah anda pernah merasa lelah atau ingin menyerah dalam bekerja?
11. Apa yang ada dalam pikiran anda ketika itu sedang di alami?
12. Bagaimana anda mengekspresikan emosi seperti marah atau kecewa saat di depan siswa?
13. Apa yang anda lakukan ketika emosi negatif sudah muncul, seperti marah atau kecewa?
14. Apa pencapaian anda yang paling membanggakan selama mengajar?
15. Apakah pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk menunjukan kemampuan anda?

16. Pernahkah anda merasa dihargai atas pekerjaan anda sebagai guru, kondisi seperti apa itu terjadi?
17. Dalam situasi seperti apa anda menerima apresiasi?
18. Apakah anda menikmati aktivitas sehari-hari sebagai guru?
19. Dari banyaknya tanggung jawab kerja anda sebagai guru, bagian yang mana paling anda suka? dan kenapa?
20. Apa saja tugas-tugas yang anda lakukan selain mengajar anak murid?
21. Bagaimana perasaan anda saat diberikan tugas/pekerjaan lebih diluar tugas sebagai guru?
22. Apakah anda memiliki kesempatan untuk terus berkembang secara profesional di sekolah ini?
23. Seperti apa dukungan dari pimpinan sekolah terhadap pengembangan diri guru-guru di sekolah ini?
24. Apakah gaji yang didapatkan sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang telah anda lakukan?
25. Bagaimana hubungan anda dengan kepala sekolah atau atasan lainnya?
26. Bagaimana gambaran perasaan anda bekerja sama dengan rekan guru lainnya?
27. Apakah fasilitas yang tersedia sudah mendukung kegiatan belajar-mengajar dengan baik?
28. Bagaimana menurut anda tentang kondisi fasilitas sekolah bisa mempengaruhi fokus/semangat anda bekerja?
29. Bagaimana penilaian anda tentang beban kerja yang di alami guru saat ini?
30. Menurut anda apakah lingkungan sekolah mendukung proses belajar-mengajar yang kondusif ? kenapa?
31. Bagaimana anda menilai kebijakan atau aturan yang diterapkan oleh sekolah?
32. Apakah anda merasa kebijakan sekolah mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja?
33. Apakah anda merasa aman dan stabil dalam pekerjaan anda saat ini?

34. Apakah anda merasa posisi anda memiliki kepastian jangka panjang?

Setelah mencermati instrument dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul di atas, maka instrument tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Parepare, 03 Mei 2025

Mengetahui,

Nurul Fajriani, S.Psi., M.Si

NIDN 2002119402



Lampiran 7 Pedoman Observasi

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp (0421) 21307
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

PEDOMAN OBSERVASI

A. Identitas Observasi

1. Nama peneliti : _____
2. Tanggal dan Waktu Observasi : _____
3. Lokasi Sekolah : _____
4. Nama Guru (Inisial) : _____
5. Usia Guru: _____
6. Jenis Kelamin: _____
7. Tahun Berapa Menjadi Guru: _____
8. Mata Pelajaran / Tugas Tambahan : _____

B. Instruksi Penggunaan:

1. Beri tanda ☒ pada kolom “**Ya**” jika indikator terlihat selama observasi.
2. Beri tanda ☒ pada kolom “**Tidak**” jika indikator tidak muncul.
3. Gunakan kolom “**Catatan**” untuk mencatat konteks atau contoh perilaku.

Aspek	Indikator Observasi	Ya	Tidak	Catatan/Contoh
Pemilihan situasi	- Guru menghindari situasi yang berpotensi menimbulkan konflik dengan rekan kerja - Guru memulai berinteraksi dengan suasana yang tenang dan positif			- Contoh, menghindari topik pembicaraan sensitif saat rapat - Dengan menyapa, ramah dan tersenyum pada murid, orang tua murid atau rekan kerja
Modifikasi situasi	- Guru meminta bantuan rekan kerja jika situasi sulit			- Meminta guru lain mengatasi murid yang

	diatasi			berperilaku buruk
Pengalihan perhatian	- Guru menggunakan aktivitas fisik saat frustrasi - Guru dapat mengubah suasana kelas menjadi lebih menarik			- Contohnya: berhadapan dengan murid yang berperilaku buruk, guru duduk sejenak, berjalan, mengusap dada - Seperti ice breking
Perubahan kognitif	- Guru mampu mengeluarkan pendapatnya			- Bertukar ide/gagasan dengan guru lain saat berdiskusi atau rapat
Modulasi respon emosi	- Guru menjaga nada suara tetap stabil meski dalam kondisi marah - Guru dapat mengekspresikan wajah tenang			- Pada saat mengajar atau berdiskusi dengan rekan kerja - Dalam kondisi dikritik atasan atau orang tua murid
Faktor psikologi	- Menunjukkan kebanggaan terhadap profesinya sebagai guru - Guru terlihat antusias saat mengajar di kelas - Menunjukkan kesabaran dan kontrol emosi saat menghadapi siswa sulit - Aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional			- Contoh: Absen dari guru tersebut - Contoh: Ekspresif, semangat, ceria saat menjelaskan materi, bervariasi metode - Contoh: Tidak marah saat siswa membuat gaduh - Contoh: Sertifikat atau penghargaan
Faktor eksternal	- Menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan guru lain - Datang tepat waktu dan disiplin dalam menjalankan tugas - Tidak menunjukkan keluhan terbuka soal gaji, beban kerja, atau fasilitas			- Contoh: Terlihat akrab saat koordinasi antar guru - Contoh: Selalu masuk kelas sesuai jadwal - Contoh: Tidak ada komentar negatif terdengar

Lampiran 8 Verbatim Wawancara

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp (0421) 21307 HASIL VERBATIM GURU MUDA DI SEKOLAH PAUD KB BERSAMA DUSUN SEPPONG
---	--

Informan 1

Informan : RA

Umur : 29 Tahun

Tahun menjadi guru : 2014

Mata pelajaran/ Tugas tambahan : Kelompok B/ Bagian Kebersihan

Tanggal Wawancara : 12 Juni 2025

Jam : 08 : 50

Baris	Ket	Verbatim	Coding
1	P	Assalamualaikum, terimakasih ibu sudah meluagkan	Perkenalan dan
		waktunya perkenalkan nama saya Wahyuni yang	Kesediaan
		merupakan mahasiswa IAIN Parepare dan disini	informan
		saya ingin menggali informasi mengenai hal-hal	
		yang dibutuhkan dalam penelitian saya. Jadi ibu	
5		sudah siap memberikan informasi itu?	
	I	Walaikumsalam. Ooo iye	
	P	Langsung saja pertanyaan pertama, bisakah anda	Pemilihan situasi
		menceritakan situasi apa yang biasanya sering	

		membuat anda mudah marah, merasa stress atau	
10		sedih?	
	I	Eee biasa kalauuu anak-anak itu tidak mendengar	
	P	Ee apakah anda pernah melakukan sesuatu/kegiatan	
		untuk membantu perasaan yang sedang anda alami,	
		kaya perasaan itu tadi ee marah, kegiatan yang	
15		dilakukan untuk meredakan itu perasaaan ta ee?	
	I	Ee ya paling meyibukan diri, membersihkan	
		halaman kah apa ruangan heh	
	P	Terus bagaimana perubahan perasaan anda ketika	
		telah melakukan itu?	
20	I	Hmmm tenang	
	P	Tenang saja?	
	I	Tenang, kadang juga...apa yah senang saja meredah	
		rasa mara begitu kalau sudah melakukan kegiatan	
		itu ee	
25	P	Eee terus situasi seperti apa di kelas yang membuat	Modifikasi situasi
		anda merasa sulit untuk mengajar dengan efektif?	
	I	Biasa kalau ada anak-anak yang lagi main,	
		berkelahi itu sudah buyar itu konsentrasinya	
		Mengajar	
30	P	Berarti tidak kondusif mi dih?	
	I	Iyahhh	
	P	Apa yang biasanya anda lakukan ketika suasana	
		kelas mulai ribut atau tidak kondusif?	
	I	Yahhh paling.....diapa dikasi arahan untuk tertip	
35		bagaimana sih...ke'dialihkan begitu berhatiannya	

	P	Dengan cara apa itu dialihkan?	
	I	Dengan cara biasanya kasi tebak-tebakan atau apa	
		biasa begitu murid senang main-main game	
	P	Bagaimana anda menyesuaikan lingkungan kelas	
40		saat suasana mulai tidak kondusif atau tidak	
		mendukung?	
	I	Yahhh ituuu tadi, dengan cara diajak bermain	
	P	Selanjutnya hal apa yang biasanya anda pikirkan	Pengalihan
		untuk menenangkan diri di tengah kesibukan atau	Perhatian
45		tekanan?	Informan
	I	Apa tadi?	
	P	Bagaimana cara ta dalam menenangkan diri	
		contohnya kaya memikirkan hal-hal yang senang-	
		Senang	
50	I	Ke paling menyendiri, menenangkan diri dulu	
		sambil memikirkan dan mencari infirasi-infirasi	
	P	Saat anda merasa kewalahan di kelas, bagaimana	
		cara anda mengalihkan perhatian agar tetap fokus	
		pada pengajaran?	
55	I	Ee kalau saya biasanya toh duduk ka dulu	
		2menitanlah karna capek maka hadapi anak-anak	
		terus sudah itu ku ajak mi anak-anak untuk bermain	
		game dan belajar tapi tetap dengan tema pelajaran	
		pada hari itu	
60	P	Bagaimana anda menilai komentar atau kritikan dari	Perubahan cara
		orang lain yang membuat anda sedih atau	berpikir informan
		tersinggung?	

	I	Maksudnya dari siapa?	
	P	Ee misal eeee datang gah orang tuanya murid kesini	
65		marah-marah ki atau dari teman-temannya mengajar	
		yang bikin tersinggung ki	
	I	Yah kalau memang kritikan itu benar yah diterima.	
		Ndk usah yang ke gimana-gimana neko-neko begitu	
		terima saja masukan	
70	P	Apakah anda pernah merasa lelah atau ingin	
		menyerah dalam bekerja?	
	I	Menyerah juga tidak tapi kadang kaya bosan	
		heheheh hemhem karna lelah juga	
	P	Apa yang ada dalam pikiran anda ketika itu sedang	
75		di alami?	
	I	Menyemangati diri sendiri lagi ke ah ini toh kaya	
		hal baik begitu jadi ingat ada hikma dan pahalanya	
		Begitu	
	P	Bagaimana anda mengekspresikan emosi seperti	Modulasi respon
80		marah atau kecewa saat di depan siswa?	emosi
	I	Muka sangar pastinya sih	
	P	Apa yang anda lakukan ketika emosi negatif sudah	
		muncul, seperti marah atau kecewa?	
	I	Ndk ji kaya bagaimana-bagaiman sihh karna disini	
85		kalu ditegur mi yah mendengar mi	

Pertemuan ke 2

Informan 1 : RA

Tanggal/ Waktu : 14 Juni/ Jam 09:00

Baris	Ket	Verbatim	Coding
	P	Begini bu masi ada beberapa yang mau ku	
		Pertanyakan	
	I	Iyee apa mi itu	
	P	Langsung mi pale bu pertanyaan itu Apa	Pencapaian
90		pencapaian anda yang paling membanggakan	informan selama
		selama mengajar?	menjadi guru
	I	Kaya kalau melihat anak-anak oh ini anak kaya	PAUD
		dulunya dari awal tidak bisa menulis jadi bisa	
		menulis, bisa membaca itu tohh dirasa senang	
95		sekali mi itu yang bikin bangga ki	
	P	Apakah pekerjaan ini memberikan kesempatan	
		untuk menunjukan kemampuan anda?	
	I	Iyaa, seperti kaya apa dih bagaimana bahasakan ihh	
		dihh begini kan awalnya sebelum ka bekerja disini	
100		ndk gampang berbaur bersosialisasi semenjak	
		disini jadi bisa ka sedikit-sedikit begitu ee	
	P	Pernahkah anda merasa dihargai atas pekerjaan	Penghargaan
		anda sebagai guru, kondisi seperti apa itu terjadi?	informan selama
	I	Pasti mi perna kaya misalkan itu anak-anak yang	menjadi guru
105		sudah lulus begitu tohh masi datang juga kaya ini	disekolah tersebut
		masuk mi SD tapi masi selalu datang disini	
		menyapa, salaman, pamit begitu. Jadi kaya kita	
		tohh merasa bahwa sangking na hargaika ini murid	

		sebagai gurunya dulu	
110	P	Dalam situasi seperti apa anda menerima apresiasi?	
	I	Kalau ucapan begitu sering. Kalau misal kaya	
		hadiah-hadiah yah biasa situasinya kaya hari guru	
		biasanya ada anak-anak yang kasih begitu	
	P	Apakah anda menikmati aktivitas sehari-hari	Pandangan guru
115		sebagai guru?	Terhadap
	I	Menik'matik sekaliiii hehehe	Pekerjaannya
	P	Dari banyaknya tanggung jawab kerja anda sebagai	
		guru, bagian yang mana paling anda suka?dan	
		kenapa?	
120	I	Seperti mengajar begitu	
	P	Iya kenapa itu disukai mengajar	
	I	yah suka saja kaya ada hal tersendiri begitu senang	
		saja begitu kalau mengajar ki apa lgi kalau apa	
		yang disampaikan terus langsung diterima begitu	
125	P	Apa saja tugas-tugas yang anda lakukan selain	Tanggung jawab
		mengajar anak murid?	yang dipegang
	I	Tugas ku biasanya bagian kebersihan, kadang juga	informan
		urus bagian administrasi klau mau penamatan, nulis	
		ijasah atau pergi jalan membagikan tabungannya	
130		anak-anak	
	P	Bagaimana perasaan anda saat diberikan	
		tugas/pekerjaan lebih diluar tugas sebagai guru?	
	I	Ndk papa ji inikan tugas ta sudah tanggung jawab	
		yah diterima senang- senang aja, tidak ji tertekan	
135	P	Apakah anda memiliki kesempatan untuk terus	Pengembangan

		berkembang secara professional di sekolah ini?	diri informan
	I	Berkembang sih iya	
	P	Berkembang bagaimana itu?	
	I	Yah biasa kadang guru-guru lain kirim-kirim link	
140		seminar yang online kan ada grup. Ada juga	
		kemarin disuru sama kepala sekolah untuk ikut	
		pertemuan guru disitu kita-kita belajar bagaimana	
		caranya mengajar yang baik dikasi tau juga	
		metode-metode apa saja agar anak-anak lebih bisa	
145		meningkat seperti itu ji, jadi kita jugakan ada bahan	
		yang dipengang sebelum proses mengajar	
	P	Ooo jadi ikut-ikut seminar pengembangan profesi	
	I	Iyaa begitu mi toh biar guru maki tetap juga butuh	
		ilmu biar bisa berkembang	
150	P	Selanjutnya seperti apa dukungan dari pimpinan	
		sekolah terhadap pengembangan diri guru-guru di	
		sekolah ini?	
	I	Yahh kadang selalu dikasi arahan begitu, selalu ki	
		didorong untuk ini untuk misalnya ada info disuru	
155		ki lagi cari tau begitu, didukung juga klau ada	
		pembukaan cpns atau p3k persyaratannya itu	
		kadang ditanyakan kekita	
	P	Apakah gaji yang didapatkan sesuai dengan tugas	Pandangan gaji
		dan pekerjaan yang telah anda lakukan?	guru
160	I	Kalau bilang sesuai tidak sih hahahaha iya kan klau	
		dipikir toh kaya tidak sebanding sih	
	P	Mengapa anda mengatakan hal seperti itu dan kalau	

		boleh tahu berapa gaji anda?	
	I	Hahaha kalau soal nominal ndk usah kapang	
165		disebutkan dih dan mengapa saya bilang seperti	
		tadi karna guru itu tugasnya tidak mengajar saja	
		banyak tugas-tugas lainnya yang mana bisa juga	
		menguras uang	
	P	Ooo seperti itu dih, terus pertanyaan selanjutnya	Hubungan
170		bagaimana hubungan anda dengan kepala sekolah	informan dan
		atau atasan lainnya?	rekan kerja
	I	Baikkk	lainnya
	P	Bagaimana gambaran perasaan anda bekerja sama	
		dengan rekan guru lainnya?	
175	I	Senang hemhem	
	P	Apakah fasilitas yang tersedia sudah mendukung	Kondisi kerja
		kegiatan belajar-mengajar dengan baik?	informan
	I	Iyaa sudah	
	P	Bagaimana menurut anda tentang kondisi fasilitas	
180		sekolah bisa mempengaruhi fokus/semangat anda	
		bekerja?	
	I	Kalau alat-alat mengajarnya yah sudah ini lumayan	
		lahhh cuman itu ji gedungnya karnakan ini belajar	
		diluar jadi itu fokusnya anak-anak teralihkan ini	
185		belajar apa lagi kalau ada orang lewat ya begitu lah	
		jadi kita juga mengajar kurang fokus mi	
	P	Bagaimana penilaian anda tentang beban kerja	
		yang di alami guru saat ini?	
	I	Kalau beban kerja guru-guru disini sih ndk kaya	

190		bagaimana-bagaimana ji karna biasanya dikerjakan	
		sama-sama dan kalau murid kan masi bisa ji	
		Dihendel	
	P	Menurut anda apakah lingkungan sekolah mendukung proses belajar-mengajar yang kondusif	
195		? kenapa?	
	I	Yah kaya begitu ji tadi gedungnya tohh sehingga	
		kadang membuat proses belajar mengajar tidak	
		kondusif ii	
	P	Bagaimana anda menilai kebijakan atau aturan	Pendapat aturan
200		yang diterapkan oleh sekolah?	informan tentang
	I	Baik ji sesuai ji juga dengan kondisi guru-guru	kebijakan dan
		Disini	yang sekolah
	P	Apakah anda merasa kebijakan sekolah mendukung	
		kenyamanan dan efektivitas kerja?	
205	I	Mendukung ji karna kan eee disesuaikan memang	
		dengan kondisi ke bikin ki RPP kan disesuaikan	
		dengan kondisi sekolahhh jadi aman-aman ji	
	P	Apakah anda merasa aman dan stabil dalam	Keamanan
		pekerjaan anda saat ini?	informan
210	I	Yaahhh	dilingkungan
	P	Apakah anda merasa posisi anda memiliki	sekolah
		kepastian jangka panjang?	
	I	Kalau masi disini terus toh, kayanya tidak dehh	
		karna kalau mau ki mendaftar P3K pasti tidak bisa	
215		karna swasta, tapi kecuali mendaftar CPNS bisa ji.	
		Jadi vifti-vifti lagi mau keluar darin sekolah ini	

		atau tidak	
--	--	------------	--

Informan 2

Informan : SI

Umur : 28 Tahun

Tahun menjadi guru : 2019

Mata pelajaran/ Tugas tambahan : Kelompok A/ Bagian Administrasi Siswa

Tanggal Wawancara : 12 Juni 2025

Jam : 10 : 00

Baris	Ket	Verbatim	Coding
1	P	Assalamualaikum, terimakasih ibu sudah meluapkan	Perkenalan dan kesediaan informan
		waktunya perkenalkan nama saya Wahyuni yang	
		merupakan mahasiswa IAIN Parepare dan disini	
		saya ingin menggali informasi mengenai hal-hal	
5		yang dibutuhkan dalam penelitian saya. Jadi ibu	
		sudah siap memberikan informasi itu?	Pemilihan situasi
	I	Waalaikumsalam. Siap	
	P	Bisakah anda menceritakan situasi apa yang	
		biasanya sering membuat mudah marah, merasa	
10		stress atau sedih?	
	I	Yah biasanya mengajar atau awasi anak-anak sedang	

		main begitu... kadang-kadang hemhem	
	P	Apakah anda pernah melakukan sesuatu/kegiatan	
		untuk membantu perasaan yang sedang anda alami?	
15	I	Berhenti sejenak duduk, tidak berbicara kasi tenang	
		dulu perasaan	
	P	Bagaimana perubahan perasaan anda ketika telah	
		melakukan itu?	
	I	Yah berubah mi kembali mi keaktivitas awal	
20	P	Situasi seperti apa di kelas yang membuat anda	Modifikasi situasi
		merasa sulit untuk mengajar dengan efektif?	
	I	Ribut, ee ada mi satu selalu pergi jalan ada mi juga	
		cerita terus	
	P	Apa yang biasanya anda lakukan ketika suasana	
25		kelas mulai ribut atau tidak kondusif?	
	I	Minta ki perhatiannya begitu ee atau dikasi semangat	
		atau disuru menyanyi ii jadi kaya na perhatikan maki	
		lagi supaya bisa ki mengajar tenang lagi	
	P	Bagaimana anda menyesuaikan lingkungan kelas	
30		saat suasana mulai tidak kondusif atau tidak	
		mendukung?	
	I	Yah seperti itu tadi cari permainan yang menarik dan	
		berbaur ki ke anak-anak supaya kaya perhatiannya	
		itu tidak teralihkan ini	
35	P	Hal apa yang biasanya anda pikirkan untuk	Pengalihan perhatian informan
		menenangkan diri di tengah kesibukan atau tekanan?	
	I	Anu itu tadi ee sadar diri heheh ini mi pekerjaan ku	

		mau tidak mau harus sabarrrrr eheh begitu	
	P	Saat anda merasa kewalahan di kelas, bagaimana	
40		cara anda mengalihkan perhatian agar tetap fokus	
		pada pengajaran?	
	I	Biasanya minta bantuan ini begini ehh kaya kan saya	
		sama ka ibu guru rahmi, rahmi anu ii dulu ini tegur	
		ini jadi saya bisa tetap fokus mengajar	
45	P	Bagaimana anda menilai komentar atau kritikan dari	Perubahan kognitif informan
		orang lain yang membuat anda sedih atau	
		tersinggung?	
	I	Ya kaya benah diri ji, introfeksi diri sendiri kalau	
		betul ki salah, yah kalau tidak yah di anu ii	
50		diluruskan ini	
	P	Apakah anda pernah merasa lelah atau ingin	
		menyerah dalam bekerja?	
	I	Pernah mi dia	
	P	Apa yang ada dalam pikiran anda ketika itu sedang	
55		di alami?	
	I	Kan kaya begitukan saya sudah maka berkeluarga ini	
		jadi keluarga ku lagi ku pikir, kalau tidak bekerja ka	
		yah apa mi lagi karna begitu mi suami ku	
		pekerjaannya begitu mi ndk menentu ii, jadi harus ka	
60		bisa bantu-bantu ii	
	P	Bagaimana anda mengekspresikan emosi seperti	Modufikasi respon emosi
		marah atau kecewa saat di depan siswa?	
	I	Yah biasa muka garang tapi biasa juga sih senyum-	
		senyum jika menegur kalau langsung mendengar ji	

65	P	Apa yang anda lakukan ketika emosi negatif sudah muncul, seperti marah atau kecewa?	
	I	Menghibur diri hehe kaya seperti tadi itu yahh mengelus-elus dada saja	
	P	Ooo iye sampai situ mi dulu bu	

Pertemuan ke 2

Informan 2 : SI

Tanggal/ Waktu : 14 juni/ jam 08: 00

Baris	Ket	Verbatim	Coding
1	P	Tabe bu masi ada ini pertanyaan ku	
	I	Banyak ini nah?	
	P	Hehehe lumayan bu	
	I	Langsung mi pale	
5	P	Ooo iye bu, pertanyaan pertama apa pencapaian anda yang paling membanggakan selama mengajar?	Pencapaian informan selama menjadi guru
	I	Yah seperti tadi kaya.. eee apa dih kaya anu murid toh disuru ii kaya bernyanyi naik diatas, menyanyi ki sendiri wehh kalau biasanya murid ada mau ada tidak,	PAUD
10		kalau tidak mau ii lagi, ahh kalau tidak mau ii lagi kaya kecewa ki dirasa kalau tidaka mau ii. Tapi kalua mau ii wahh kaya wehh bahagia ki lagi, bangga ki dirasa karna kita yang ajar ii, ajak biar tumbuh rasa percaya dirinya anak-anak	
15	P	Apakah pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk menunjukan kemampuan anda?	

	I	Yahh sedikit-sedikit	
	P	Pernahkah anda merasa dihargai atas pekerjaan anda	Penghargaan informan selama menjadi guru disekolah tersebut
		sebagai guru, kondisi seperti apa itu terjadi?	
20	I	Yahh kalau dihargai yah iyaa tapi dalam kondisi	
		Tertentu	
	P	Dalam situasi seperti apa anda menerima apresiasi?	
	I	Dari berapa tahun ka mengajar disini tidak ada pi	
		yang seperti itu jadi tidak perna	
25	P	Apakah anda menikmati aktivitas sehari-hari sebagai guru?	Pendapatan guru terhadap pekerjaannya
	I	Yahh dinikmati setiap prosesnya hahahahaha	
	P	Dari banyaknya tanggung jawab kerja anda sebagai guru, bagian yang mana paling anda suka?dan	
30		kenapa?	
	I	Yahh kaya begitu administrasi murid. Kaya kan kaya seperti itu kaya kan ditawa semua nama-nama anak	
		murid mulai dari namanya, usianya, tanggal lahirnya	
		didalam semua mi otak jadi klau ada orang Tanya ki	
35		yahh kaya berapa umurnya itu,tanggal berapa ini	
		lahir yahh ditau ii jawab ini. Jadi merasa bangga ka	
		sama diri senang ka, saya guru saya tau semuanya	
		murid ku	Tanggung jawab yang dipegang informan
	P	Apa saja tugas-tugas yang anda lakukan selain mengajar anak murid?	
40	I	Yah itu tadi administrasi murid data-data murid	
	P	Bagaimana perasaan anda saat diberikan	

		tugas/pekerjaan lebih diluar tugas sebagai guru?	
	I	Yahh bahagia kaya bagaimana dihh senang ki karna	
45		ada eee pekerjaan yang khusus ndk menoton	
		pekerjaan mengajar to' saja	
	P	Apakah anda memiliki kesempatan untuk terus	Pengembangan diri informan
		berkembang secara professional di sekolah ini?	
	I	Ndk kaya karna kurasa kaya begini-begini terus ji,	
50		ndk ada ji yang sampai menjadi professional yang	
		bisa mudah terangkat jabatannya	
	P	Seperti apa dukungan dari pimpinan sekolah terhadap	
		pengembangan diri guru-guru di sekolah ini?	
	I	Baik dukungannya...oooh nakasi tahu jaki selalu	
55		kalau ada pendaftaran-pendaftaran jadi baik ji	
	P	Apakah gaji yang didapatkan sesuai dengan tugas	Pendapatan gaji guru
		dan pekerjaan yang telah anda lakukan?	
	I	Hahahahaha tidak sesuai ii	
	P	Bagaimana hubungan anda dengan kepala sekolah	Hubungan informan dan rekan kerja lainnya
60		atau atasan lainnya?	
	I	Baikkk	
	P	Bagaimana gambaran perasaan anda bekerja sama	
		dengan rekan guru lainnya?	
	I	Baik ji, senang jaki ndk ada ji itu dibilalang mau	
65		maneko-neko. Baik ji selalu ji anu ji ndk beda	
		Pendapat	
	P	Apakah fasilitas yang tersedia sudah mendukung	Kondisi kerja informan
		kegiatan belajar-mengajar dengan baik?	
	I	Masi kurang, kalau masi kurangnya dia masiii	

70	P	Bagaimana menurut anda tentang kondisi fasilitas	
		sekolah bisa mempengaruhi fokus/semangat anda	
		bekerja?	
	I	Kan disini masi kurang ii fasilitas mengajarnya tapi	
		tidak ji juga sampai berpengaruh sama fokus ta	
75		mengajar tetap jaki semangat mengajar karna kalau	
		ndk ada pake yang anu yang diluar cari ki yang bisa	
		Digunakan	
	P	Bagaimana penilaian anda tentang beban kerja yang	
		di alami guru saat ini?	
80	I	Tanggapan ku ndk ji terlalu terbebani bagaimana	
		sihhh, karna anu ka tuh saya yahh pikir diri sendiri	
	P	Menurut anda apakah lingkungan sekolah	
		mendukung proses belajar-mengajar yang kondusif?	
		kenapa?	
85	I	Iyahh karna lingkungannya baikk	
	P	Bagaimana anda menilai kebijakan atau aturan yang	Pendapat
		diterapkan oleh sekolah?	informan
	I	Baik ji sesuai ji karna tidak terlalu anu ji juga ndk	tentang
		menekan bagaimana ji disini	kebijakan dan
90	P	Apakah anda merasa kebijakan sekolah mendukung	aturan yang
		kenyamanan dan efektivitas kerja?	sekolah
	I	Yahh mendukung	
	P	Apakah anda merasa aman dan stabil dalam	Keamanan
		pekerjaan anda saat ini?	informan
95	I	Aman-aman saja	dilingkungan
	P	Apakah anda merasa posisi anda memiliki kepastian	sekolah

		jangka panjang?	
	I	Yahh kalau bagi saya tidak ii	
	P	Selesai mi bu. Terimakasih	
100	I	Iya sama-sama	

Informan 3

Informan : NI

Umur : 27 Tahun

Tahun menjadi guru : 2022

Mata pelajaran/ Tugas tambahan : Kelompok B/ Bagian Sekertaris

Tanggal Wawancara : 13 Juni 2025

Jam : 08 : 00

Baris	Ket	Verbatim	Coding
1	P	Assalamualaikum, terimakasih ibu sudah	Perkenalan dan
		meluagkan waktunya perkenalkan nama saya	kesediaan informan
		Wahyuni yang merupakan mahasiswa IAIN	
		Parepare dan disini saya ingin menggali	
		informasi mengenai hal-hal yang dibutuhkan	
5		dalam penelitian saya. Jadi ibu sudah siap	
		memberikan informasi itu?	
	I	Waalaikumsalam. Iyeeee	
	P	Oke langsung pertanyaan pertama yaitu bisakah	Pemilihan situasi
		anda ceritakan situasi apa biasanya yang	
10		membuat anda mudah marah, stress atau sedih?	

	I	Biasanya sih situasi ke anak-anak toh ditegur ee	
		berkali-kali ndk mau mendengar uda teguran	
		keberapa kali mi itu pasti ke langsung marah-	
		marah begitu langsung ke marah betulan ke	
15		langsung mengto mau melempar barang begitu e	
	P	Apakah anda pernah melakukan sesuatu atau	
		kegiatan untuk meredakan perasaan yang	
		sedang anda alami?	
	I	Biasanya kalo untuk meredakan aa biasanya ke	
20		kayak tiba-tiba diam di situ saja kek kasi tenang	
		dulu pikiran baru lagi kek supaya ndk marah lagi	
		anak-anak	
	P	Bagaimna perubahan perasaan anda ketika telah	
		melakukan itu?	
25	I	Biasanya sih kayak aman ngak ,tidak ada mi lagi	
		itu ee ndk ada mi rasa marahnya kek tenang	
		sekali ya tenang mi dirasa kalo diam ka sebentar	
	P	Situasi seperti apa di kelas yang membuat adan	Modufikasi Situasi
		sulit untuk mengajar dengan efektif?	
30	I	Sepertinya itu kalo kek bisik ee ribut anak-anak	
		kek ndk bisa juga fokus juga kalo ribut semua mi	
		di bawa	
	P	Apa yang biasanya anda lakukan ketika Susana	
		kelas mulai ribut atau tidak kondusif?	
35	I	Ya biasa kee kadang diam ka dulu kuliati liati,kan	
		kadang ada ji juga beberapa yang mengerti kalo	
		tidak diam baru teriak begtu	

	P	Baru teriak jangan ee ribut	
	I	Ya jangan ribut diam hhhh	
40	P	Ya itu ji di lakukan di diam saja	
	I	Iya itu ji diam hmhmhm	
	P	Eee bagimna anda menyesuaikan lingkungan	
		kelas saat Susana kelas mulai tidak kondusif atau	
		tidak mendukung?	
45	I	Biasanya kee langsung kee apa di kasi ice	
		breaking begitu kee main-main	
	P	Kee main-main	
	I	Iya permainan atau menyanyi	
	P	Tapi itu sesuai	
50	I	Iya sesuai anaknya	
	P	Hal apa yang biasanya anda pikirkan untuk	Pengalihan
		menenangkan diri di tengah kesibukan atau	perhatian informan
		tekanan?	
	I	Biasanya begitu ji kee menyendiri dulu kee kasi	
55		tenang sendiri atau kee cari hiburan begitu ji saja	
	P	Yang di pikirkan?	
	I	Yang di pikirkan begitu kee mauka kemana di	
		kee mauka pergi healing untuk sementara untuk	
		menenangkan diri	
60	P	Saat anda merasa kewalahan di kelas bagaimana	
		anda mengalihkan perhatian agar tetap fokus	
		pada pengajaran?kaya kan kewalahan maki toh	
		kayak capek sekali maki	
	I	Kayak capek sekali mitapi tetap harus tetap	

65		mengajar begitu	
	P	iya terus bagaimana carata untuk tetap	
		begitu kee misalnya seperti teman ta bantu ki	
		gah atau ee atau gah ajar dulu ini ee ndk ku kuat	
		mengajar ii	
70	I	Tapi biasanya sih walaupun kewalahan bagaimna	
		ka tetap ka fokus harus ka kan kewajiban ku saya	
		yang pas itu kasi mengajar jadi harus ka tetap	
		saya,biasanya kee bantu saja ka untuk	
		perhatikan i bagian anak-anak yang tidak mau	
75		Mendengar	
	P	Bagaimna anda menilai komentar atau kritikan	Perubahan kognitif
		dari orang lain yang membuat anda sedih atau	
		tersinggung?	
	I	Hckhkck kalo kayak tiba-tiba kayak di komentar	
80		ka toh kadang memang diam saja tapi kalo	
		sendiri mi begitu baru kayak berasa kayak ndk	
		enak begitu tadi di komentar begitu	
	P	Aiss apa je ini ee kenapa komentar begitu kenapa	
		je bilang-bilang begitu	
85	I	Yah setidaknya toh kalo begitu bilang maki saja	
		pelan-pelan atau kee sendiri mi toh langsung mi	
		sampaikan dengan jangan begitu banyak orang di	
		situ langsung berkomentar	
	P	ooh oke	
90	P	apakah anda pernah merasa lelah atau ingin	
		menyerah dalam bekerja?	

	I	Hmm sering sekali	
	P	Apa yang anda pikirkan ketika itu sedang di	
		alami? kayak ahh mau sekali ma berhenti bekerja	
95	I	Iya biasa memang kee kepikiran mau sekali ka	
		berhenti tapi di satu sisi lagi di pikir butuh ki	
		tetap di jalani namanya juga pekerjaan	
	P	Bagaimana anda mengekspresikan emosi seperti	Modulasi respon
		marah atau kecewa saat di depan siswa atau	Emosi
		murid? hhh ekspresi mukata begitu ee bagaimana	
100	I	Biasanya hahahh kayak bagaimna itu muka ku di	
		kadang ku tatap kayak bagaimna itu di tatapan ku	
		kayak tajam begitukalo at tidak	
	P	Ekspresi marah di kan biasanya orang marah itu	
		biasa juga ada yang senyum tenang ji, tenang ji	
105		raut mukanya	
	I	tapi raut muka ku kayak mau marah begitu ee itu	
		sekali kaya mau huakkk. Kayak mau ku terkam	
		anak-anak hahaha	
	P	Apa yang anda lakukan ketika emosi negatif	
110		sudah muncul seperti marah atau kecewa?	
	I	Biasanya kee langsung ka anu alihkan kee begitu	
		mungkin sibukka kalo ada hp ku disitu toh di	
		samping kalo kee marah ka langsung pegang	
		supaya tidak	
115	P	Kalo misalnya ee kan ini yang namaksud apa	
		yang anda lakukan ketika emosi sudah keluar	
		kalo misalnya keluar mi emosita apa yang di	

		lakukan?	
	I	Yang langsung ku lakukan begitu	
120	P	Ya kan biasanya kalo orang emosi begitu biasa	
		lempar barang lah	
	I	Oo ndk ji kalo saya kee begitu kalo marah cuman	
		kayak ekspresiku ji sama suara yang keluar ndk	
		ada ji sampai begitu fisik ndk	
125	P	Jadi kalo misalnya keluar juga emosi negatif ta	
		ee maksudnya emosita kalo memuncak sekali mi	
		langsung Ki alihkan i perhatian	
	I	iya langsung alihkan perhatian kee haruska anu	
		ada sesuatu yang kayak kupegang toh supaya	
130		tidak anu i sama anak-anak begitu	
	P	Oooo iya sampai situ dulu dan nanti ada	
		pertemuan kedua lagi dihh	
	I	Iyeee	

Pertemuan ke 2

Informan 3 : NI

Tanggal/Waktu : 16 juni/ Jam 07: 55

Baris	Ket	Verbatim	Coding
	P	Baik saya lanjut di pertanyaan yang tertundah	
136		Kemarin	
	I	Iyee bertanya maki saja dek	
	P	Langsung mi saja jadi di pertanyaan pertama	Pencapaian
		yaitu apa pencapaian anda yang paling	informan selama

		membanggakan selama mengajar?	mencajdi guru
140	I	Kee pencapaian apa selama ini	PAUD
	P	Pencapaian kee merasa bangga kalo ada anak-	
		anak yang susah belajar terus lama-lama jadi	
		Bisa	
	I	Ya ya ada juga begitu kayak senang kalo ada pas	
145		anak-anak toh yang dari begitu nakal sekali kee	
		selalu samakidi ajar muali mi mendengar begitu	
		ada juga yang tidak tau membaca bangaimna	
		langsung tau begitu e	
	P	Apakah pekerjaan ini memberikan kesempatan	
150		untuk menunjukkan kemampuan anda?	
	I	Ya, ya ada	
	P	Pernahkah anda merasa di hargai atas pekerjaan	Penghargaan
		anda sebagai guru? kondisi seperti apa itu	informan selama
		terjadi?	menjadi guru
155	I	Kee bagaimna itu?	disekolah tersebut
	P	Misal toh penghargaan ee kondisinya seperti di	
		luar Ki toh na liat Ki orang tuanya ehh bagus mi	
		guru-guru, kan pekerjaan ta di hargai	
	I	Oh iya di hargai sekali apalagi kee begini anak-	
160		anak yang di ajar toh boleh ji beberapa orang-	
		orang bilang aih ee anu kagum begitu bilang bisa	
		sekali ko sabar begitu ajar anak-anak ya	
		pencapaian kee begitu pujian	
	P	Iya, dalam situasi seperti apa anda menerima	
165		apresiasi? apresiasi ini kayak hadiah reward,	

		serifikat atau apa gah	
	I	Kalo begitu eh ya di kasih percuma-cuma atau	
		bagaimana?	
	P	Kalo misal hari gurukan biasanya orang begitu	
170		anak muda berprestasi, misalkan kee biasanya	
		ada penamatan toh biasanya ada guru idola atau	
		Begitu	
	I	Ndk pernah sih kalo disini ndk pernah begitu	
	P	Tapi kalo misalkan juga ee sertifikat ndk ada?	
175	I	Ndk ada	
	P	Oo ndk ada dih	
	P	Langsung saja di, apakah anda menikmati	Pandangan guru
		aktivitas sehari-hari setelah mengajar?	terhadap
	I	Ya yah nik nikmat hahah	pekerjaannya
180	P	Dari banyaknya tanggung jawab kerja anda	
		sebagai guru bagianmana yang anda suka dan	
		kenapa?	
	I	Sebenarnya sama semua ji	
	P	Sama semua ji?	
185	I	Mau tidak mau harus tetap di suka apapun itu	
	P	Kenapa itu?	
	I	Karena kan kita juga sebagai guru harus siap kan	
		apapun itu di depan ta pekerjaan ta tanggung	
		jawab ta seperti apa ya harus di terima	
190	P	Hmm jadi ndk ada ji yang situasi yang paling	
		Disuka	
	I	Ndk ada ji rata semua	

	P	Apa tugas-tugas lain yang di lakukan selain	
		mengajar anak murid?	
195	I	Hmm kee sebagai anu juga kerja-kerja ji itu	
		administrasi begitu administrasi sekolah.	
		kadang-kadang sembarang ji sebenarnya	
		palingan saya ji itu sama Rahmi selalu na	
		hubungi sama Rahmi selalu nahubungi bapak	
200		kee ada di kerja begitu	
	P	Bagaimna perasaan anda saat di berikan tugas	
		lebih di luar tugas sebagai guru?	
	I	Kadang sih bagaimna di apalagi kee posisi lagi	
		capek baru tiba-tiba di kasi tugas begitu kee	
205		agak kesal sedikit, tapi kan tetap di jalani	
		walaupun bagaimna kayak kenapa mesti saya	
		kenapa bukan yang lain	
	P	Apakah anda memiliki kesempatan untuk terus	Pengembangan diri
		berkembang secara professional di sekolah ini?	informan
210	I	Yahhh kalau disini tapi kalau menurut ku sihh	
		ndk, ndk bakalan bisa karnakan apa lagi ndk	
		sesuai sama jurusan ku tohh jadi agak susah, tapi	
		ada tong ji sedikit untuk ke anu ta toh	
		pegembangan diri ada kalau untuk pegembangan	
215		secara professional itu tidak ada ke lebih keatas	
		lagi jabatannya itu susah sekali	
	P	Seperti apa dukungan dari pimpinan sekolah	
		terhadap pengembangan diri guru-guru di	
		sekolah ini?	

220	I	Yahh kadang kalau butuh ki sesuatu tohh ada	
		pelatihanaan dia dukung nasuruh ki untuk ikut	
		supaya ada perkembangan juga sama diri kita	
	P	Apakah gaji yang didapatkan sesuai dengan	Pandangan gaji
		tugas dan pekerjaan yang telah anda lakukan?	guru
225	I	Hemmmhemmm sebenarnya sihh tidak sesuai	
		karna lebih banyak ekstra kerja terus gajinya ndk	
		sesuai ii	
	P	Bagaimana hubungan anda dengan kepala	Hubungan
		sekolah atau atasan lainnya?	informan dan rekan
230	I	Baguss baik	kerja lainnya
	P	Bagaimana gambaran perasaan anda bekerja	
		sama dengan rekan guru lainnya?	
	I	Yahh senang	
	P	Apakah fasilitas yang tersedia sudah mendukung	Kondisi kerja
235		kegiatan belajar-mengajar dengan baik?	informan
	I	Masi minim masi kurang	
	P	Bagaimana menurut anda tentang kondisi	
		fasilitas sekolah bisa mempengaruhi	
		fokus/semangat anda bekerja?	
240	I	Yahh mempengaruhi proses belajar karna	
		kadang ndk lengkap toh anunya fasilitasnya, tapi	
		kalau tetap ji terlaksanan tetap jaki semangat	
		Mengajar	
	P	Bagaimana penilaian anda tentang beban kerja	
245		yang di alami guru saat ini?	
	I	Beban kerjanya guru sebenarnya sihh ke terlalau	

		banyak bebannya baru tidak sesuai dengan hasil	
		yang didapatkan	
	P	Menurut anda apakah lingkungan sekolah	
250		mendukung proses belajar-mengajar yang	
		kondusif ? kenapa?	
	I	Yah sangat mendukung, klau ke	
		lingkungannya tidak bagus otomatis anak-anak	
		kaya juga tidak kondusif ii dalam belajar, karna	
255		lingkungan itu paling mendukung dalam	
		proses belajar. Kan ke biasa orang tiba-tiba putar	
		musik keras begitu otomatis anak-anak tidak	
		fokus ki perhatiannya itu teralihkan ii kesitu	
		musik bukan ke pembelajarannya. Jadi itulah	
260		lingkungan sekolah yang harus tenang yang	
		tidak terlalu ramai terus aman juga nyaman	
	P	Bagaimana anda menilai kebijakan atau aturan	Pendapat informan
		yang diterapkan oleh sekolah?	tentang kebijakan
	I	Yahh bagus ji sesuai	dan aturan yang
265	P	Apakah anda merasa kebijakan sekolah	sekolah
		mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja?	
	I	Yahh mendukung	
	P	Apakah anda merasa aman dan stabil dalam	Keamanan
		pekerjaan anda saat ini?	informan
270	I	Aman ji bagus ji lingkungan sekolah disini	dilingkungan
	P	Apakah anda merasa posisi anda memiliki	sekolah
		kepastian jangka panjang?	
	I	Ndk masi berpikir untuk cari tempat lain. Bukan	

		cuman berpikir sih tapi harus memang hahaha	
--	--	---	--

Informan 4

Informan : RH

Umur : 25 Tahun

Tahun menjadi guru : 2023

Mata pelajaran/ Tugas tambahan : Kelompok A/ Bagian operator sekolah

Tanggal Wawancara : 13 Juni 2025

Jam : 09 : 30

Baris	Ket	Verbatim	Coding
1	P	Assalamualaikum, terimakasih ibu sudah	Perkenalan dan kesediaan informan
		meluagkan waktunya perkenalkan nama saya	
		Wahyuni yang merupakan mahasiswa IAIN	
		Parepare dan disini saya ingin menggali	
5		informasi mengenai hal-hal yang dibutuhkan	
		dalam penelitian saya. Jadi ibu sudah siap	
		memberikan informasi itu?	
	I	Waalaikumsalam. Ooo iyaaa	
	P	Bisakah anda menceritakan situasi apa yang	Pemilihan situasi
10		biasanya sering membuat mudah marah, merasa	
		stress atau sedih?	
	I	Saat itu anak-anak kalau ditegur ndk mendengar	
		yahh itu langsung naik emosinya langsung marah	
	P	Apakah anda pernah melakukan sesuatu/kegiatan	

15		untuk membantu perasaan yang sedang anda	
		alami?	
	I	Biasanya kalau saya diammm ka dulu	
	P	Bagaimana perubahan perasaan anda ketika telah	
		melakukan itu?	
20	I	Okehh. Kalau saya kan orangnya susah	
		menurunkan emosi jadi mungkin yahh masi	
		meluap-luap lah emosinya didalam cuman karna	
		kita hadapi anak-anak yahh harus semaksimal	
		mungkin agar bisa terkontrol emosinya dengan	
25		cara diam sejenak kaya tadi	
	P	Situasi seperti apa di kelas yang membuat anda	Modifikasi situasi
		merasa sulit untuk mengajar dengan efektif?	
	I	Apa saat ini anak-anaknya tidak semangat baru	
		apa lagi anak-anakkan beda-beda krakternya toh,	
30		apa lagi kalau anak-anak yang dihadapi itu satu	
		karakter diaaammm aja itu aikh bikin sulit	
		mengajar karna kita juga tidak ndk tau toh apa	
		lagi yang dianukan anak-anak supaya ini anak	
		ceriah lagi belajar dan kita juga semangat ajar ii	
35	P	Apa yang biasanya anda lakukan ketika suasana	
		kelas mulai ribut atau tidak kondusif?	
	I	Klau saya itu eeee anu aja langsung saya tanya	
		mau apa, mau nyanyi apa begitu biar	
		perhatiannya kesini lagi karna anak-anakkan	
40		sukanya yang begitu-begitu	

	P	Bagaimana anda menyesuaikan lingkungan kelas	
		saat suasana mulai tidak kondusif atau tidak	
		mendukung?	
	I	Biasanya saya kasi game sesuai tema pelajaran	
45		dan saya juga ikut serta dalam game tersebut,	
		biasa juga kasi rewort ke anak-anak yang	
		menanag dalam game tersebut	
	P	Hal apa yang biasanya anda pikirkan untuk	Pengalihan perhatian informan
		menenangkan diri di tengah kesibukan atau	
50		tekanan?	
	I	Apa yahh. Klau saya memikirkan sesuatu yang	
		membuat otak fersh, kaya anu bahagia begitu	
		Dipikirkan	
	P	Saat anda merasa kewalahan di kelas, bagaimana	
55		cara anda mengalihkan perhatian agar tetap	
		fokus pada pengajaran?	
	I	Kan dalam satu kelas itu kan ada dua guru	
		didalam, jadi biasa kalau sudah capek mengajar	
		baku tukar “kamu ajar dulu ini bu capek maka	
60		hadapi cari angina segar dulu diluar” kaya begitu	
		jadi gurunya juga paham kitanya juga bisa	
		kembali fokus mengajar ketika pergantian lagi	
	P	Bagaimana anda menilai komentar atau kritikan	Perubahan kongnitif informan
		dari orang lain yang membuat anda sedih atau	
65		tersinggung?	
	I	Biasa terjadi, tapi klau saya mah apa yang kau	
		bilang ndk ku dengar kaya angina lewat saja.	

		Untuk apa juga didengarkan komentar-komentar	
		yang bikin kita stress nantinya	
70	P	Apakah anda pernah merasa lelah atau ingin	
		menyerah dalam bekerja?	
	I	Pernah pastinya iya lelah mau menyerah	
	P	Apa yang ada dalam pikiran anda ketika itu	
		sedang di alami?	
75	I	Itulah dipikirkan lagi kalau mau ki menyerah	
		begitu toh, ditepis ii lagi masa kita harus	
		menyerah sekarang padahal ini perjalanan masi	
		panjang begitu	
	P	Bagaimana anda mengekspresikan emosi seperti	Modulasi respon emosi
80		marah atau kecewa saat di depan siswa?	
	I	Saya kalau di depan anak-anak tidak tunjukkan	
		ekspresi muka marah paling diam aja terus	
		ketawa lepas sambil menegur	
	P	Apa yang anda lakukan ketika emosi negatif	
85		sudah muncul, seperti marah atau kecewa?	
	I	Mengalihkan ke hal-hal yang lain	
	P	Ooo iyee sampai situ mi pale bu	

Pertemuan ke 2

Informan 4 : RH

Tanggal/ Waktu : 17 juli/ jam 10: 00

Baris	Ket	Verbatim	Coding
1	P	Assalamualaikum masi ada beberapa pertanyaan	

		ini yang akan saya tanya kan	
	I	Oooo iyaa	
	P	Begini apa pencapaian anda yang paling membanggakan selama mengajar?	Pencapaian informan selama menjadi guru
5	I	Kitakan sebagai guru tentunya bangga mi disuru, melihat anak-anak mengerjakan tugasnya tanpa merapikan barangnya tampah disuru itu sudah pencapaian yang membanggakan yahh apa lagi kita ini kan mengajar anak-anak dibawa umur	
		tujuh tahun	
	P	Apakah pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan anda?	Penghargaan informan selama menjadi guru
	I	Iyaaaa	
	P	Pernahkah anda merasa dihargai atas pekerjaan anda sebagai guru, kondisi seperti apa itu terjadi?	
15	I	Iyaaahh perna misalkan kaya ada anak-anak ikut lomba nyanyi gah, menggambar dan itu anak kelas ku dan dapat hadiah kan orang-orang, orang tuanya lah anak-anak na puji-puji “kita mi ibu yang ajar anakku nah bisa begini” kaya seperti itu mi lah	disekolah tersebut
20	P	Dalam situasi seperti apa anda menerima apresiasi?	
	I	Ndk ada kalau apresiasi menerima-menerima hadiah begitu palingan ucapan ji pujian dari guru-guru lain atau orang tua anak-anak	
25	P	Apakah anda menikmati aktivitas sehari-hari	Pandangan guru

		sebagai guru?	terhadap
	I	Yahh Alhamdulillah sangat menikmati prosesnya	pekerjaannya
30	P	Dari banyaknya tanggung jawab kerja anda	
		sebagai guru, bagian yang mana paling anda	
		suka?dan kenapa?	
	I	Ehm apa yah... yah mengajar sih sebenarnya ada	
		semangat tersendiri begitu kita sama-sama duduk	
35		sama anak-anak disitu belajar sama-sama terus	
		tiba-tiba ada anak-anak yang berperilaku lucu	
		begitu haa kaya menimbulkan semangat lagi,	
		ceriah lagi orang dan ketawa sama-sama	
	P	Apa saja tugas-tugas yang anda lakukan selain	Tanggung jawab
40		mengajar anak murid?	yang dipegang
	I	Klau itu yah tugas saya jadi operator sekolah,	informan
		biasa juga klau ada pertemuan-pertemuan saya	
		yang pergi tapi biasa juga guru-guru lain	
	P	Bagaimana perasaan anda saat diberikan	
45		tugas/pekerjaan lebih diluar tugas sebagai guru?	
	I	Biasa-biasa saja sih karna ditau mi toh jadi guru	
		itu banyak kegiatan lain selain mengajar yang	
		dikerjakan banyak, apa lagi saya kan sudah biasa	
		selalu disuruh-suruh	
50	P	Apakah anda memiliki kesempatan untuk terus	Pengembangan
		berkembang secara professional di sekolah ini?	diri informan
	I	Ada ji pastinya apa lagi jurusan ku sesuai ii jadi	
		bisalah nantinya naik jabatannya. Yahh	
		tergantung lagi dari diri sendiri mau atau tidak	

55		sampai kesana	
	P	Seperti apa dukungan dari pimpinan sekolah	
		terhadap pengembangan diri guru-guru di	
		sekolah ini?	
	I	Kepala sekolah disini selalu menasehati itu mi	
60		bentuk dukungannya	
	P	Apakah gaji yang didapatkan sesuai dengan	Pandangan gaji
		tugas dan pekerjaan yang telah anda lakukan?	informan
	I	Hehmm untuk saat ini ndk	
	P	Bagaimana hubungan anda dengan kepala	Hubungan
65		sekolah atau atasan lainnya?	informan dan
	I	Alhamdulillah baik-baik semua ji	rekan
	P	Bagaimana gambaran perasaan anda bekerja	kerja lainnya
		sama dengan rekan guru lainnya?	
	I	Happy-happy saja apa lagi kita-kita disini guru-	
70		guru tidak terlalu jauh umurnya. Yahh saling	
		suppor lahh kita disini	
	P	Apakah fasilitas yang tersedia sudah mendukung	Kondisi kerja
		kegiatan belajar-mengajar dengan baik?	informan
	I	Masi kurang sih tapi ndk terlalu banyak lah	
75	P	Bagaimana menurut anda tentang kondisi	
		fasilitas sekolah bisa mempengaruhi	
		fokus/semangat anda bekerja?	
	I	Yahh pasti eee fasilitasnya kan sudah kurang kita	
		sebagai guru mengajarkan banyak memerlukan	
80		fasilitas terus disekolah itu tidak ada jadi biasa	
		itu kita bilang lagi “aduhh tidak ada ini, tidak ada	

		itu jadi bagaimana caranya ini deh supayabisa	
		begitu” ini mi yang kadang bikin kita yang	
		tadinya semangat mengajar langsung jadi tidak	
85		Semangat	
	P	Bagaimana penilaian anda tentang beban kerja	
		yang di alami guru saat ini?	
	I	Hmm terbebani lahh apa lagi kan anak yang lagi	
		dihadapi itu anak beda-beda karakternya apa	
90		gajinya juga tidak seberapa	
	P	Menurut anda apakah lingkungan sekolah	
		mendukung proses belajar-mengajar yang	
		kondusif ? kenapa?	
	I	Kalau disini itu kan ini sekolah dekat juga	
95		dengan sekolah SD biasa dating main-main	
		disini, ribut-ribut sementara kita lagi mengajar	
		jadi anak-anak lagi tidan fokus kita juga tidak	
		fokus mengajar karena mereka lagi yang disuru	
		pulang ke sekolahnya. Jadi lingkungan sekolah	
100		yang aman, tidak ribut dapat mendukung	
		perjalannya proses belajar-mengajar	
	P	Bagaimana anda menilai kebijakan atau aturan	Pendapat
		yang diterapkan oleh sekolah?	informan tentang
	I	Kalau apaeeee klau kebijakannya aturannya	kebijakan dan
105		disekolah kan dari saya yahh bagus karna saya	aturan yang
		kan pindahan disekolah ini dari sekolah lain jadi	Sekolah
		saya kan membedakan toh sekolah sana dan	
		sekolah sini yahh lumayanlahh aturannya di	

		sekolah ini bagus sesuai sama kondisi guru-guru	
110		Disini	
	P	Apakah anda merasa kebijakan sekolah	
		mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja?	
	I	Iyaa	
	P	Apakah anda merasa aman dan stabil dalam	Keamanan informan dilingkungan sekolah
115		pekerjaan anda saat ini?	
	I	Alhamdulillah aman saja	
	P	Apakah anda merasa posisi anda memiliki	
		kepastian jangka panjang?	
	I	Yahh memiliki apa lagi tempat saya bekerja dan	
120		jurusan saya sangat sesuai	
	P	Selesai mi pertanyaannya bu terimakasih	
		Waktunya	
	I	Sama-sama	

Lampiran 9 Hasil Obsevasi

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp (0421) 21307
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

PEDOMAN OBSERVASI

A. Identitas Observasi

- Nama peneliti : Wahyuni
- Tanggal dan Waktu Observasi : _____
- Lokasi Sekolah : Dusun Seppang Kel Matokali
- Nama Guru (Inisial) : Reni / Naraumber 1
- Usia Guru : 28
- Jenis Kelamin : perempuan
- Tahun Berapa Menjadi Guru : 2019
- Mata Pelajaran / Tugas Tambahan : Klm B / Bagian kebersihan

B. Instruksi Penggunaan:

- Beri tanda ✓ pada kolom "Ya" jika indikator terlihat selama observasi.
- Beri tanda ✗ pada kolom "Tidak" jika indikator tidak muncul.
- Gunakan kolom "Catatan" untuk mencatat konteks atau contoh perilaku.

Aspek	Indikator Observasi	Ya	Tidak	Catatan/Contoh
Pemilihan situasi	- Guru menghindari situasi yang berpotensi menimbulkan konflik dengan rekan kerja - Guru memulai berinteraksi dengan suasana yang tenang dan positif	✓ ✓		- Contoh, menghindari topik pembicaraan sensitif saat rapat - Dengan menyapa, ramah dan tersenyum pada murid, orang tua murid atau rekan kerja
Modifikasi situasi	Guru meminta bantuan rekan kerja jika situasi sulit diatasi		✗	Meminta guru lain mengatasi murid yang berperilaku buruk
Pengalihan	Guru menggunakan	✓	✗	Contohnya: berhadapan

perhatian	aktivitas fisik saat frustrasi - Guru dapat mengubah suasana kelas menjadi lebih menarik	✓	✗	dengan murid yang berperilaku buruk, guru duduk sejenak, berjalan, mengusap dada - Seperti ice breking
Perubahan kognitif	- Guru mampu mengeluarkan pendapatnya	✓		- Bertukar ide/gagasan dengan guru lain saat berdiskusi atau rapat
Modulasi respon emosi	- Guru menjaga nada suara tetap stabil meski dalam kondisi marah - Guru dapat mengekspresikan wajah tenang		✗ ✗	- Pada saat mengajar atau berdiskusi dengan rekan kerja - Dalam kondisi dikritik atasan atau orang tua murid
Faktor psikologi	- Menunjukkan kebanggaan terhadap profesinya sebagai guru - Guru terlihat antusias saat mengajar di kelas - Menunjukkan kesabaran dan kontrol emosi saat menghadapi siswa sulit - Aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional	✓	✗ ✗ ✗	- Contoh: Absen dari guru tersebut - Contoh: Ekspresif, semangat, ceria saat menjelaskan materi, bervariasi metode - Contoh: Tidak marah saat siswa membuat gaduh - Contoh: Sertifikat atau penghargaan
Faktor eksternal	- Menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan guru lain - Datang tepat waktu dan disiplin dalam menjalankan tugas - Tidak menunjukkan keluhan terbuka soal gaji, beban kerja, atau fasilitas	✓	✗ ✗	- Contoh: Terlihat akrab saat koordinasi antar guru - Contoh: Selalu masuk kelas sesuai jadwal - Contoh: Tidak ada komentar negatif terdengar

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp (0421) 21307
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

PEDOMAN OBSERVASI

A. Identitas Observasi

- Nama peneliti : Wahyuni
- Tanggal dan Waktu Observasi : _____
- Lokasi Sekolah : Dusun Seppong Kel Matukeli
- Nama Guru (Inisial) : Sia / Nomor 2
- Usia Guru : 28 thn
- Jenis Kelamin : pemuaian
- Tahun Berapa Menjadi Guru : 2019
- Mata Pelajaran / Tugas Tambahan : KMA / Administrasi siswa

B. Instruksi Penggunaan:

- Beri tanda ✓ pada kolom "Ya" jika indikator terlihat selama observasi.
- Beri tanda ✗ pada kolom "Tidak" jika indikator tidak muncul.
- Gunakan kolom "Catatan" untuk mencatat konteks atau contoh perilaku.

Aspek	Indikator Observasi	Ya	Tidak	Catatan/Contoh
Pemilihan situasi	- Guru menghindari situasi yang berpotensi menimbulkan konflik dengan rekan kerja - Guru memulai berinteraksi dengan suasana yang tenang dan positif	✓ ✓		- Contoh, menghindari topik pembicaraan sensitif saat rapat - Dengan menyapa, ramah dan tersenyum pada murid, orang tua murid atau rekan kerja
Modifikasi situasi	Guru meminta bantuan rekan kerja jika situasi sulit diatasi	✗ ✓	✗ ✗	Meminta guru lain mengatasi murid yang berperilaku buruk
Pengalihan	Guru menggunakan	✓	✗	Contohnya: berhadapan

perhatian	- aktivitas fisik saat frustrasi - Guru dapat mengubah suasana kelas menjadi lebih menarik	✓		- dengan murid yang berperilaku buruk, guru duduk sejenak, berjalan, mengusap dada - Seperti ice breking
Perubahan kognitif	Guru mampu mengeluarkan pendapatnya	✓	✗	Bertukar ide/gagasan dengan guru lain saat berdiskusi atau rapat
Modulasi respon emosi	- Guru menjaga nada suara tetap stabil meski dalam kondisi marah - Guru dapat mengekspresikan wajah tenang	✓	✓	- Pada saat mengajar atau berdiskusi dengan rekan kerja - Dalam kondisi dikritik atasan atau orang tua murid
Faktor psikologi	- Menunjukkan kebanggaan terhadap profesinya sebagai guru - Guru terlihat antusias saat mengajar di kelas - Menunjukkan kesabaran dan kontrol emosi saat menghadapi siswa sulit - Aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional	✓	✓	- Contoh: Absen dari guru tersebut - Contoh: Ekspresif, semangat, ceria saat menjelaskan materi, bervariasi metode - Contoh: Tidak marah saat siswa membuat gaduh - Contoh: Sertifikat atau penghargaan
Faktor eksternal	- Menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan guru lain - Datang tepat waktu dan disiplin dalam menjalankan tugas - Tidak menunjukkan keluhan terbuka soal gaji, beban kerja, atau fasilitas	✓	✗	- Contoh: Terlihat akrab saat koordinasi antar guru - Contoh: Selalu masuk kelas sesuai jadwal - Contoh: Tidak ada komentar negatif terdengar

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp (0421) 21307
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

PEDOMAN OBSERVASI

A. Identitas Observasi

- Nama peneliti : Wahyuni
- Tanggal dan Waktu Observasi : 3 - Juni - 2024
- Lokasi Sekolah : Dusun Seppong Kd Matatikli
- Nama Guru (Inisial) : Nisa / Alamsundor 3
- Usia Guru : 27 Thn
- Jenis Kelamin : perempuan
- Tahun Berapa Menjadi Guru : 2022
- Mata Pelajaran / Tugas Tambahan : Klm B / Administrasi / sekretaris

B. Instruksi Penggunaan:

- Beri tanda ✓ pada kolom "Ya" jika indikator terlihat selama observasi.
- Beri tanda ✗ pada kolom "Tidak" jika indikator tidak muncul.
- Gunakan kolom "Catatan" untuk mencatat konteks atau contoh perilaku.

Aspek	Indikator Observasi	Ya	Tidak	Catatan/Contoh
Pemilihan situasi	- Guru menghindari situasi yang berpotensi menimbulkan konflik dengan rekan kerja - Guru memulai berinteraksi dengan suasana yang tenang dan positif	✓ ✓		- Contoh, menghindari topik pembicaraan sensitif saat rapat - Dengan menyapa, ramah dan tersenyum pada murid, orang tua murid atau rekan kerja
Modifikasi situasi	Guru meminta bantuan rekan kerja jika situasi sulit diatasi	✓		Meminta guru lain mengatasi murid yang berperilaku buruk
Pengalihan	Guru menggunakan	✓	✗	Contohnya: berhadapan

perhatian	- aktivitas fisik saat frustrasi - Guru dapat mengubah suasana kelas menjadi lebih menarik	✓		- dengan murid yang berperilaku buruk, guru duduk sejenak, berjalan, mengusap dada - Seperti ice breking
Perubahan kognitif	Guru mampu mengeluarkan pendapatnya	✓		Bertukar ide/gagasan dengan guru lain saat berdiskusi atau rapat
Modulasi respon emosi	- Guru menjaga nada suara tetap stabil meski dalam kondisi marah - Guru dapat mengekspresikan wajah tenang		✗ ✗	- Pada saat mengajar atau berdiskusi dengan rekan kerja - Dalam kondisi dikritik atasan atau orang tua murid
Faktor psikologi	- Menunjukkan kebanggaan terhadap profesinya sebagai guru - Guru terlihat antusias saat mengajar di kelas - Menunjukkan kesabaran dan kontrol emosi saat menghadapi siswa sulit - Aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional	✓ ✓ ✗ ✓	✗	- Contoh: Absen dari guru tersebut - Contoh: Ekspresif, semangat, ceria saat menjelaskan materi, bervariasi metode - Contoh: Tidak marah saat siswa membuat gaduh - Contoh: Sertifikat atau penghargaan
Faktor eksternal	- Menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan guru lain - Datang tepat waktu dan disiplin dalam menjalankan tugas - Tidak menunjukkan keluhan terbuka soal gaji, beban kerja, atau fasilitas	✓ ✓ ✗		- Contoh: Terlihat akrab saat koordinasi antar guru - Contoh: Selalu masuk kelas sesuai jadwal - Contoh: Tidak ada komentar negatif terdengar

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp (0421) 21307
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

PEDOMAN OBSERVASI

A. Identitas Observasi

- Nama peneliti : Wahyuni
- Tanggal dan Waktu Observasi : _____
- Lokasi Sekolah : Dusun Seppang Kd Matakali
- Nama Guru (Inisial) : Rahmi / Ramadani
- Usia Guru : 15 Thn
- Jenis Kelamin : perempuan
- Tahun Berapa Menjadi Guru : 1223
- Mata Pelajaran / Tugas Tambahan : Klm A / Operator sekolah

B. Instruksi Penggunaan:

- Beri tanda ✓ pada kolom "Ya" jika indikator terlihat selama observasi.
- Beri tanda ✗ pada kolom "Tidak" jika indikator tidak muncul.
- Gunakan kolom "Catatan" untuk mencatat konteks atau contoh perilaku.

Aspek	Indikator Observasi	Ya	Tidak	Catatan/Contoh
Pemilihan situasi	- Guru menghindari situasi yang berpotensi menimbulkan konflik dengan rekan kerja - Guru memulai berinteraksi dengan suasana yang tenang dan positif	✓ ✓		- Contoh, menghindari topik pembicaraan sensitif saat rapat - Dengan menyapa, ramah dan tersenyum pada murid, orang tua murid atau rekan kerja
Modifikasi situasi	Guru meminta bantuan rekan kerja jika situasi sulit diatasi	✓	✗	Meminta guru lain mengatasi murid yang berperilaku buruk
Pengalihan	Guru menggunakan			Contohnya: berhadapan

perhatian	- aktivitas fisik saat frustrasi - Guru dapat mengubah suasana kelas menjadi lebih menarik	✓	✗	- dengan murid yang berperilaku buruk, guru duduk sejenak, berjalan, mengusap dada - Seperti ice breking
Perubahan kognitif	Guru mampu mengeluarkan pendapatnya	✓		Bertukar ide/gagasan dengan guru lain saat berdiskusi atau rapat
Modulasi respon emosi	- Guru menjaga nada suara tetap stabil meski dalam kondisi marah - Guru dapat mengekspresikan wajah tenang		✗	- Pada saat mengajar atau berdiskusi dengan rekan kerja - Dalam kondisi dikritik atasan atau orang tua murid
Faktor psikologi	- Menunjukkan kebanggaan terhadap profesinya sebagai guru - Guru terlihat antusias saat mengajar di kelas - Menunjukkan kesabaran dan kontrol emosi saat menghadapi siswa sulit - Aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional	✓	✗	- Contoh: Absen dari guru tersebut - Contoh: Ekspresif, semangat, ceria saat menjelaskan materi, bervariasi metode - Contoh: Tidak marah saat siswa membuat gaduh - Contoh: Sertifikat atau penghargaan
Faktor eksternal	- Menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan guru lain - Datang tepat waktu dan disiplin dalam menjalankan tugas - Tidak menunjukkan keluhan terbuka soal gaji, beban kerja, atau fasilitas	✓	✗	- Contoh: Terlihat akrab saat koordinasi antar guru - Contoh: Selalu masuk kelas sesuai jadwal - Contoh: Tidak ada komentar negatif terdengar

Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian







Lampiran 11 Hasil Turnitin



Page 2 of 204 - Integrity Overview

Submission ID: trnoid::1:330934448

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 17%  Internet sources
- 8%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)



Page 2 of 204 - Integrity Overview

Submission ID: trnoid::1:330934448

Top Sources

17%  Internet sources
 8%  Publications
 9%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.iainpare.ac.id	4%
2	Internet	scholar.archive.org	<1%
3	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
4	Student papers	Universitas Negeri Jakarta	<1%
5	Internet	repository.iainpalopo.ac.id	<1%
6	Internet	www.journals.uchicago.edu	<1%
7	Internet	nsd.co.id	<1%
8	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%
9	Internet	123dok.com	<1%
10	Internet	jurnal.unived.ac.id	<1%
11	Internet	docplayer.info	<1%

BIODATA PENULIS



Nama Wahyuni lahir di Kanang, 02 Februari 2003. Anak ketiga dari 4 bersaudara yang lahir dari pasangan bapak Alimuddin dan ibunda khaerani. Pendidikan yang ditempuh penulis yaitu SD Negeri Seppong dan lulus tahun 2015, MTS Pondok Pesantren Syek Hasan Yamani masuk pada tahun 2015 dan lulus tahun 2018, melanjutkan jenjang di MA PK Al-Risalah Batetangnga dan lulus tahun 2021. Hingga kemudian melanjutkan studi ke jenjang S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dan memilih program studi Bimbingan Konseling Islam, penulis melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat di Kota Polewali Mandar pada tahun 2024 dan kemudian melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan di LOKASI PPL di Rumah Tahanan (RUTAN) Kelas II B Sidrap pada tahun 2024 serta menyelesaikan tugas akhirnya yang berjudul “Dinamika Regulasi Emosi Guru Muda Dalam Mencapai Kepuasan Kerja Di Sekolah PAUD KB (Kelompok Bermain) Bersama Dusun Seppong”.