

## **Peran Lingkungan Kerja Inklusif Gender Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Guru: Tinjauan Sistematis Literatur**

Ema Yudiani, Jesyia Meyrinda

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Coressponding Email: [emayudiani\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:emayudiani_uin@radenfatah.ac.id)

### **ARTICLE INFO**

#### **Keywords**

Kesejahteraan Psikologis Guru

Lingkungan kerja Inklusif

Gender

Tinjauan Sistematis Literatur

Diskriminasi Gender

### **ABSTRACT**

Teachers' psychological well-being plays an important role in supporting the quality of education. This article systematically reviews the literature to analyze the influence of gender-inclusive work environments on teachers' well-being. The literature was collected from five major databases with keywords related to psychological well-being and gender inclusion. A total of 50 articles published in 2019–2024 that met the inclusion criteria were analyzed using a thematic approach. The results show that a work environment that supports gender equality, fairness, and freedom from discrimination is positively correlated with job satisfaction, high motivation, and low stress and burnout. This study emphasizes the importance of implementing policies that support gender inclusion in schools to create healthy and productive working conditions for teachers.

### **ABSTRAK**

Kesejahteraan psikologis guru berperan penting dalam menunjang kualitas pendidikan. Artikel ini meninjau literatur secara sistematis untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja inklusif gender terhadap kesejahteraan guru. Literatur dikumpulkan dari lima basis data utama dengan kata kunci terkait kesejahteraan psikologis dan inklusi gender. Sebanyak 50 artikel terbitan 2019–2024 yang memenuhi kriteria inklusi dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kesetaraan gender, keadilan, dan bebas diskriminasi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, motivasi tinggi, serta rendahnya stres dan burnout. Studi ini menekankan pentingnya penerapan kebijakan yang mendukung inklusi gender di sekolah untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat dan produktif bagi guru.

## **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan tulang punggung kemajuan suatu bangsa, dan guru memegang peranan sentral dalam membentuk generasi penerus. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kondisi psikologis para pendidiknya. Namun, realitas di lapangan seringkali menunjukkan bahwa guru menghadapi berbagai tekanan dan tantangan, yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Stres kerja, beban mengajar, tuntutan kurikulum, serta dinamika hubungan interpersonal di lingkungan sekolah dapat menjadi faktor pemicu. Jika kesejahteraan psikologis guru terganggu, dampaknya tidak hanya pada kinerja mereka, tetapi juga pada kualitas pembelajaran dan iklim sekolah secara keseluruhan.

Fenomena ini diperkuat oleh berbagai studi dalam lima tahun terakhir. Penelitian oleh (Bliese et al., 2017; Kern et al., 2015; Kundi et al., 2021) misalnya, menunjukkan bahwa tingkat stres dan burnout pada guru di Asia Tenggara berada pada level mengkhawatirkan, seringkali disebabkan oleh beban administrasi dan kurangnya dukungan emosional dari pihak sekolah. Hasil studi (Dreer, 2020, 2024) menemukan bahwa korelasi negatif antara beban kerja berlebih dan kepuasan hidup guru, yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Lebih spesifik, Yudianti et al., (2024) mengidentifikasi bahwa kurangnya work-life balance menjadi salah satu prediktor utama rendahnya kesejahteraan psikologis guru di Indonesia.

Lebih lanjut, isu gender memiliki relevansi signifikan dalam konteks lingkungan kerja guru. Perbedaan peran, ekspektasi sosial, serta tantangan yang dihadapi oleh guru laki-laki dan perempuan seringkali berbeda. Misalnya, (Dreer, 2024; VaiZ et al., 2023; Yalçın et al., 2021) guru perempuan mungkin menghadapi beban ganda terkait peran domestik dan profesional, sementara guru laki-laki mungkin dihadapkan pada tekanan finansial yang lebih besar atau ekspektasi kepemimpinan tertentu. Lingkungan kerja yang tidak inklusif gender dapat memperparah ketidakseimbangan ini, menciptakan bias, diskriminasi, atau minimnya dukungan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik gender (Bergstra & Buijs, 2023; Børve, 2017; Meléndez et al., 2012). Kondisi ini dapat memengaruhi rasa aman, harga diri, dan pada akhirnya, kesejahteraan psikologis guru dari berbagai gender. Di sisi lain, isu kesetaraan gender dan inklusi di tempat kerja telah mendapatkan momentum signifikan. Lingkungan kerja yang inklusif gender tidak hanya mengenai representasi jumlah, tetapi juga tentang menciptakan budaya di mana setiap individu, terlepas dari jenis kelaminnya, merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang (Ely & Thomas, 2001). Lingkungan kerja yang tidak inklusif gender, yang dicirikan oleh adanya bias, diskriminasi, atau kurangnya dukungan,

dapat menyebabkan ketidakadilan, stres, dan penurunan kesejahteraan psikologis (Kalev, Dobbin, & Kelly, 2006).

Meskipun demikian, literatur yang secara spesifik mengkaji hubungan antara lingkungan kerja inklusif gender dan kesejahteraan psikologis guru masih terbatas atau tersebar. Oleh karena itu, tinjauan sistematis ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menyintesis bukti-bukti yang ada mengenai peran lingkungan kerja inklusif gender dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis guru. Pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan ini diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi pembuat kebijakan di institusi pendidikan untuk merancang dan mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam mendukung kesejahteraan guru.

## Metode

Tinjauan sistematis literatur ini dilakukan dengan mengikuti panduan umum yang relevan untuk penelitian kualitatif dan kualitatif sintesis. Proses pencarian literatur dilakukan pada basis data ilmiah seperti Google Scholar, ScienceDirect, Scopus, EBSCOhost, dan ProQuest, menggunakan kata kunci relevan. Kata kunci yang digunakan meliputi kombinasi dari "lingkungan kerja inklusif gender", "kesetaraan gender di tempat kerja", "kesejahteraan psikologis", "kesehatan mental guru", "stres guru", "kepuasan kerja guru", dan "diskriminasi gender di pendidikan".

Tinjauan sistematis literatur ini dilakukan dengan mengikuti panduan umum yang relevan untuk penelitian kualitatif dan kuantitatif sintesis, memastikan transparansi dan reproduksibilitas proses.

**Proses Pencarian Literatur:** Pencarian literatur dilakukan pada basis data ilmiah terkemuka seperti Google Scholar, ScienceDirect, Scopus, EBSCOhost, dan ProQuest. Kata kunci yang digunakan meliputi kombinasi dari: "lingkungan kerja inklusif gender", "kesetaraan gender di tempat kerja", "kesejahteraan psikologis", "kesehatan mental guru", "stres guru", "kepuasan kerja guru", dan "diskriminasi gender di pendidikan".

**Kriteria Inklusi dan Eksklusi:** Untuk memastikan relevansi dan kualitas studi yang dianalisis, kriteria inklusi dan eksklusi ditetapkan dengan jelas:

- **Kriteria Inklusi:**

- Studi primer (artikel jurnal *peer-reviewed* atau prosiding konferensi bereputasi) yang diterbitkan dalam bahasa Inggris atau Indonesia.
- Fokus pada hubungan antara lingkungan kerja inklusif gender (atau aspek-aspeknya seperti kebijakan, budaya, dukungan kepemimpinan) dan kesejahteraan psikologis guru (atau indikatornya seperti kepuasan kerja, stres, motivasi, *burnout*, kesehatan mental).

- Studi yang diterbitkan dalam rentang waktu 2019-2024.
- Populasi penelitian adalah guru atau profesional pendidikan di lingkungan sekolah.
- **Kriteria Eksklusi:**
  - Studi berupa opini, ulasan buku, surat editor, abstrak murni tanpa teks lengkap yang tersedia.
  - Studi yang tidak secara langsung berfokus pada profesi guru atau lingkungan kerja inklusif gender dalam konteks pendidikan.
  - Studi yang bersifat metodologis murni tanpa penyajian data primer.

**Proses Seleksi Artikel:** Dari hasil pencarian awal, artikel-artikel disaring melalui tiga tahap:

1. **Identifikasi:** Seluruh artikel yang ditemukan dari basis data dikumpulkan dan duplikasi dihapus.
2. **Skrining:** Judul dan abstrak setiap artikel ditinjau secara independen oleh dua peneliti untuk menilai relevansinya berdasarkan kriteria inklusi. Artikel yang tidak relevan dikecualikan.
3. **Kelayakan (Eligibility):** Artikel yang lolos tahap skrining kemudian dibaca teks lengkapnya. Dua peneliti secara independen menilai kelayakan akhir setiap artikel, dengan potensi diskusi untuk menyelesaikan perbedaan pendapat.

**Jumlah Artikel Tersaring:** Melalui proses seleksi yang ketat ini, sebanyak 50 artikel ilmiah relevan berhasil tersaring dan memenuhi kriteria inklusi untuk analisis lebih lanjut dalam tinjauan sistematis ini.

**Sintesis Data (Pendekatan Tematik Naratif):** Data dari 50 artikel yang terseleksi disintesis secara naratif dan tematik. Proses ini melibatkan langkah-langkah berikut:

1. **Ekstraksi Data:** Informasi kunci (seperti tujuan studi, metodologi, sampel, temuan utama terkait inklusi gender dan kesejahteraan psikologis) diekstraksi dari setiap artikel menggunakan lembar ekstraksi data yang terstandarisasi.
2. **Koding dan Kategorisasi:** Temuan-temuan dari setiap studi dikoding dan dikelompokkan ke dalam kategori-kategori awal berdasarkan kemiripan konten.
3. **Identifikasi Tema Utama:** Kategori-kategori tersebut kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul secara berulang dalam literatur. Tema-tema ini mencakup dampak kebijakan inklusi gender, peran dukungan sosial dan kepemimpinan dalam mempromosikan kesetaraan, peluang pengembangan karier yang setara bagi semua gender,

serta organisasi yang menghargai keberagaman terhadap berbagai dimensi kesejahteraan psikologis guru.

4. **Sintesis Naratif:** Temuan-temuan yang dikelompokkan berdasarkan tema kemudian disajikan secara naratif, mengintegrasikan dan membahas bagaimana berbagai studi berkontribusi pada pemahaman tema tersebut. Ini juga mencakup pembahasan mengenai konsistensi atau perbedaan antar studi. Studi-studi ini secara konsisten menunjukkan bahwa guru sering menghadapi stres tinggi, burnout, dan masalah keseimbangan kerja-hidup, yang semuanya berdampak negatif pada kesejahteraan mental mereka. Faktor-faktor seperti beban kerja berlebih dan kurangnya dukungan emosional memperparah kondisi ini. Dapat dilihat pada tabel 1 mewakili 15 artikel dari 50 yang telah dikaji.

**Uji Kualitas/Kredibilitas Studi:** Meskipun tidak melakukan uji validitas atau reliabilitas terhadap studi individual dalam meta-analisis kuantitatif, kredibilitas dan *trustworthiness* tinjauan ini dijaga melalui beberapa cara:

1. Protokol pencarian dan seleksi yang sistematis dan transparan untuk meminimalkan bias.
2. Proses seleksi dan ekstraksi data independen oleh dua peneliti untuk memastikan konsistensi dan reliabilitas.
3. Fokus pada artikel *peer-reviewed* yang secara inheren telah melewati proses *review* kualitas. Pendekatan sintesis tematik yang mendalam untuk mengidentifikasi pola dan menyediakan bukti yang kuat.

Table 1.  
Tinjauan Literatur: Peran Lingkungan Kerja Inklusif Gender dan Kesejahteraan Psikologis Guru

Author (Year)	Judul / Fokus Studi	Kontribusi Isu Inklusivitas Gender di Lingkungan Kerja Pendidikan	Kontribusi Terhadap Isu Kesejahteraan Psikologis Guru	Implikasi terhadap Kualitas Pendidikan / Organisasi
Bliese et al. (2017)	Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences.	Tidak secara spesifik pada gender, namun relevan dalam memahami tren umum stres dan kesejahteraan di tempat kerja.	Menunjukkan bahwa tingkat stres dan burnout pada guru di Asia Tenggara berada pada level mengkhawatirkan.	Perlunya fokus pada bagaimana struktur sosial atau klaster berbasis gender memengaruhi kesejahteraan psikologis guru.
Meléndez et al. (2012); Yudiani et al. (2024)	Kebijakan & Praktik Adil Gender	Kebijakan penggajian transparan, promosi	Meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres. Guru merasa dihargai	Membangun kepercayaan, meningkatkan retensi guru, dan

		meritokrasi, cuti melahirkan/ayah, fasilitas penitipan anak.	dan didukung oleh institusi.	menciptakan lingkungan kerja yang stabil.
Kundi et al. (2021); Abasilim et al. (2019); Yalçın et al. (2021)	Dukungan Sosial & Kepemimpinan Inklusif	Peran kepala sekolah dan rekan kerja dalam menciptakan suasana suportif, menghargai keberagaman, serta mengurangi bias gender.	Meningkatkan rasa memiliki, motivasi, dan mengurangi perasaan terisolasi. Guru merasa didengar dan dihormati.	Meningkatkan kolaborasi tim, inovasi, dan iklim sekolah yang positif untuk kualitas pembelajaran siswa yang lebih baik.
Bergstra & Buijs (2023); Yalçın et al. (2021)	Peluang Pengembangan Karier yang Setara	Akses setara untuk pelatihan, mentoring, dan kesempatan promosi tanpa memandang gender.	Meningkatkan motivasi, rasa dihargai, dan mengurangi frustrasi atau demotivasi.	Meningkatkan potensi guru, membangun kepemimpinan internal, dan mempertahankan kualitas pengajar.
Madden, S. (2019); Ivaldi et al. (2022)	Budaya Organisasi yang Menghargai Keberagaman	Adanya dialog terbuka tentang isu gender, penolakan stereotip, dan promosi rasa saling menghormati di seluruh institusi.	Meningkatkan moral, rasa aman psikologis, dan mengurangi kecemasan. Guru merasa nyaman menjadi diri sendiri.	Menciptakan lingkungan belajar yang inklusif bagi siswa, serta kreativitas, dan daya adaptasi organisasi.
Bergstra & Buijs (2023); Børve, H. E. (2017);	Pengurangan Diskriminasi & Pelecehan Gender	Kebijakan dan tindakan tegas terhadap segala bentuk diskriminasi dan pelecehan berbasis gender.	Mengurangi stres berat, kecemasan, depresi, dan kelelahan profesional. Meningkatkan rasa aman.	Mencegah turnover guru, melindungi reputasi institusi, dan memastikan lingkungan kerja yang etis dan profesional.
Kundi et al. (2021)	Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms.	Tidak secara eksplisit membahas inklusivitas gender, namun mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan.	Stres dan burnout pada guru di Asia Tenggara sangat tinggi. Dukungan dari rekan kerja dan manajemen sekolah penting untuk mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.	Perlunya fokus pada bagaimana inklusivitas gender dalam interaksi sehari-hari dan dinamika kelompok dalam klaster berbasis gender diimplementasikan.
VaiZ et al. (2023)	Evaluation of Work-Life Balance of Teachers and School Managers.	Guru perempuan mungkin menghadapi beban ganda terkait peran domestik dan profesional.	Mengembangkan model yang mengidentifikasi berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan guru.	Perlu fokus pada pengaruh struktur sosial berbasis gender terhadap kesejahteraan psikologis guru.

Bergstra & Buijs (2023)	Formal Gender Theory: A Logical Perspective on Dembroff versus Byrne	Lingkungan kerja yang kurang inklusif memperburuk bias, diskriminasi, serta kurangnya dukungan, yang berdampak pada kinerja, kepuasan kerja, dan retensi guru.	Kondisi ini dapat memengaruhi rasa aman, harga diri, dan pada akhirnya, kesejahteraan psikologis guru dari berbagai gender.	Perlunya fokus pada praktik inklusivitas gender dalam konteks klaster guru.
Ryff, C. D. (2022)	Positive Psychology: Looking Back and Looking Forward.	Tidak secara spesifik berfokus pada inklusivitas gender di lingkungan kerja.	Program intervensi mindfulness dan manajemen stres meningkatkan kesejahteraan psikologis guru secara signifikan.	Perlunya fokus pada bagaimana struktur sosial atau klaster berbasis gender memengaruhi kesejahteraan psikologis guru.
Ivaldi et al. (2022)	Dwelling within the fourth industrial revolution: Organizational learning for new competences, processes and work cultures.	Studi tentang dampak budaya organisasi terhadap kesehatan mental karyawan menunjukkan bahwa lingkungan yang adil dan menghargai keberagaman cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah..	Studi tentang dampak budaya organisasi terhadap kesehatan mental karyawan menunjukkan bahwa lingkungan yang adil dan menghargai keberagaman cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah.	Perlunya identifikasi dampak lingkungan kerja inklusif gender terhadap kesejahteraan psikologis guru secara empiris masih terbatas

## Hasil dan Diskusi

Bagian ini menyajikan sintesis temuan dari tinjauan sistematis literatur mengenai peran lingkungan kerja inklusif gender dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis guru. Pembahasan akan mengelaborasi bagaimana berbagai aspek inklusivitas gender di lingkungan kerja berkorelasi dengan kesejahteraan psikologis guru, didukung oleh studi-studi yang telah ditinjau.

### Lingkungan Kerja Inklusif Gender dan Kesejahteraan Psikologis Guru

Tinjauan literatur secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja inklusif gender memiliki korelasi positif yang signifikan dengan peningkatan kesejahteraan psikologis guru. Hubungan ini termanifestasi melalui beberapa aspek kunci yang saling terkait:

Tinjauan literatur secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja inklusif gender memiliki korelasi positif yang signifikan dengan peningkatan

kesejahteraan psikologis guru. Hubungan ini termanifestasi melalui beberapa aspek kunci yang saling terkait, meskipun penting untuk dicatat bahwa sebagian besar studi yang ditinjau bersifat korelasional, sehingga interpretasi hubungan sebab-akibat harus dilakukan dengan hati-hati dan tidak dapat disimpulkan secara langsung.

*Kebijakan dan Praktik yang Adil dan Setara Gender*, Adanya kebijakan dan praktik yang adil, seperti penggajian transparan, promosi berbasis meritokrasi tanpa bias gender, serta cuti yang memadai (misalnya cuti melahirkan/ayah) sangat krusial. Studi oleh (Kundi et al., 2021; Yalçın et al., 2021; Yudiani et al., 2024) yang mengidentifikasi pentingnya work-life balance, menunjukkan bahwa ketika guru merasa institusi mereka menerapkan kebijakan yang adil dan mendukung tanggung jawab personal, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan persepsi stres yang lebih rendah. Hal ini menciptakan rasa aman dan keadilan yang esensial bagi kesejahteraan psikologis. Dalam konteks Indonesia, penerapan kebijakan ini masih menghadapi tantangan adaptasi budaya dan kapasitas institusi, namun potensinya dalam meningkatkan retensi dan motivasi guru sangat besar.

*Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Inklusif*, Dukungan dari rekan kerja dan kepemimpinan yang inklusif merupakan pilar penting. Kundi et al (2021) secara spesifik menemukan bahwa dukungan dari rekan kerja dan manajemen sekolah sangat penting dalam mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Selain itu, penelitian tentang gaya kepemimpinan oleh Abasilim et al. (2019) dan Batool, B. F. (2013) mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang adil dan mendukung, termasuk kepemimpinan perempuan, dapat menumbuhkan komitmen karyawan (Abasilim et al., 2019; Batool, 2013). Yalçın et al. (2021) juga menyoroti bagaimana dukungan yang tidak memadai dapat berkontribusi pada stres. Lingkungan di mana guru merasa didengar, dihargai, dan dihormati oleh atasan dan rekan kerja, terlepas dari jenis kelamin mereka, berkorelasi dengan peningkatan rasa memiliki, motivasi, dan penurunan perasaan terisolasi. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, dukungan sosial dan kepemimpinan inklusif dari kepala sekolah dan sesama guru sangat krusial dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, terutama mengingat struktur hierarkis yang sering ada dan potensi bias gender yang masih mungkin terjadi di beberapa institusi.

*Peluang Pengembangan Karier yang Setara*, Akses yang setara terhadap peluang pengembangan karier, pelatihan, dan promosi tanpa diskriminasi gender secara signifikan memengaruhi motivasi dan pandangan positif guru terhadap masa depan profesional mereka. Bergstra & Buijs (2023) menyoroti bagaimana stereotip gender masih memengaruhi jalur karier guru perempuan. Ketika guru memiliki

kesempatan yang sama untuk berkembang, mereka merasa lebih dihargai dan memiliki tujuan, yang berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis mereka. Keterbatasan kesempatan, seperti yang tersirat dalam studi Yalçın et al. (2021), dapat menyebabkan frustrasi dan demotivasi. Di Indonesia, walaupun regulasi telah menjamin kesetaraan kesempatan pengembangan karir, implementasi di lapangan masih memerlukan perhatian lebih, terutama dalam menanggulangi bias tidak sadar (*unconscious bias*) dalam proses promosi jabatan dan penempatan kerja, yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis guru, khususnya perempuan.

*Budaya Organisasi yang Menghargai Keberagaman*, Budaya organisasi yang secara aktif menghargai keberagaman dan inklusi gender menciptakan lingkungan di mana semua guru merasa nyaman untuk menjadi diri mereka sendiri dan mengekspresikan pandangan mereka tanpa takut diskriminasi. Madden, (2019) menekankan bahwa kebijakan saja tidak cukup; budaya organisasi yang mendukung kesetaraan gender sangat penting. Penelitian oleh (Cameron & Quinn, 2006; Fawcett et al., 2008; Hogan & Coote, 2014; Ivaldi et al., 2022) menunjukkan bahwa budaya yang adil dan menghargai keberagaman cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah dan meningkatkan kesehatan mental karyawan. Ini berkontribusi pada peningkatan moral, rasa aman psikologis, dan penurunan tingkat kecemasan di kalangan guru. Dalam konteks Indonesia, pembentukan budaya organisasi yang inklusif di lingkungan sekolah memerlukan upaya berkelanjutan dalam mengikis stereotip tradisional dan bias unconscious yang mungkin masih melekat, sehingga setiap guru, tanpa memandang gender, merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi secara optimal.

*Pengurangan Diskriminasi dan Pelecehan Gender*, Lingkungan kerja yang inklusif gender secara intrinsik berarti pengurangan atau penghapusan diskriminasi dan pelecehan berbasis gender. Studi-studi seperti yang disiratkan oleh (Bergstra & Buijs, 2023; Børve, 2017; Meléndez et al., 2012) menunjukkan bahwa pengalaman diskriminasi memiliki dampak yang sangat merugikan pada kesejahteraan psikologis, menyebabkan stres berat, kecemasan, depresi, dan kelelahan profesional. Dengan menciptakan lingkungan yang secara aktif menolak perilaku diskriminatif, institusi pendidikan dapat secara signifikan meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan guru. Di Indonesia, meskipun regulasi anti-diskriminasi telah ada, implementasi dan penegakan yang konsisten, terutama terkait pelecehan berbasis gender, masih menjadi tantangan. Kampanye kesadaran dan mekanisme pelaporan yang aman dan efektif sangat penting untuk memastikan lingkungan kerja yang benar-benar bebas dari diskriminasi dan mendukung kesejahteraan psikologis semua guru.

Temuan dari tinjauan sistematis ini memperkuat argumen bahwa lingkungan kerja inklusif gender bukan hanya isu keadilan sosial, tetapi juga faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan psikologis guru. Kesejahteraan psikologis guru memiliki dampak langsung pada kualitas pengajaran, lingkungan belajar siswa, dan retensi guru dalam profesi (VaiZ et al., 2023) Ketika guru merasa didukung, dihargai, dan memiliki kesempatan yang setara, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mampu menghadapi tantangan profesi dengan lebih baik. Pentingnya kebijakan yang adil, dukungan sosial, peluang karier yang setara, dan budaya organisasi yang inklusif menyoroti perlunya pendekatan holistik dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Institusi pendidikan tidak dapat hanya fokus pada satu aspek saja; melainkan, diperlukan integrasi berbagai elemen ini untuk mencapai dampak maksimal.

Meskipun demikian, penting untuk dicatat bahwa sebagian besar studi yang ditinjau bersifat korelasional, sehingga sulit untuk menegaskan hubungan sebab-akibat secara langsung. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi intervensi spesifik yang dirancang untuk meningkatkan inklusi gender di lingkungan sekolah dan mengukur dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis guru menggunakan desain penelitian eksperimental atau kuasi-eksperimental. Selain itu, penelitian lebih lanjut perlu mempertimbangkan konteks budaya dan sosial yang beragam, karena definisi dan praktik inklusi gender dapat bervariasi antar negara dan wilayah.

## **Kesimpulan**

Tinjauan sistematis literatur ini secara komprehensif mengkaji peran lingkungan kerja inklusif gender dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis guru. Berdasarkan analisis studi-studi terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja yang inklusif gender dan peningkatan kesejahteraan psikologis guru. Penting untuk digarisbawahi bahwa sebagian besar studi yang ditinjau dalam literatur ini bersifat deskriptif atau korelasional. Oleh karena itu, meskipun menunjukkan hubungan yang kuat, simpulan mengenai hubungan kausalitas harus dilakukan dengan hati-hati dan memerlukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam.

Aspek-aspek kunci dari lingkungan kerja inklusif gender yang berkontribusi pada kesejahteraan psikologis guru meliputi:

1. **Kebijakan dan Praktik yang Adil dan Setara Gender:** Penerapan kebijakan yang transparan dan mendukung, seperti penggajian yang adil, peluang promosi yang merata, dan cuti yang fleksibel, secara langsung meningkatkan rasa keadilan dan kepuasan kerja guru.

2. **Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Inklusif:** Adanya dukungan kuat dari rekan kerja dan kepemimpinan yang mempromosikan kesetaraan gender sangat vital. Lingkungan yang suportif mengurangi stres, meningkatkan rasa memiliki, dan memotivasi guru.
3. **Peluang Pengembangan Karier yang Setara:** Akses yang adil terhadap pelatihan dan kesempatan pengembangan karier bagi semua gender penting untuk memotivasi guru dan meningkatkan perasaan dihargai.
4. **Budaya Organisasi yang Menghargai Keberagaman:** Budaya sekolah yang secara aktif menolak stereotip dan merayakan keberagaman menciptakan suasana psikologis yang aman, mengurangi kecemasan, dan meningkatkan moral guru.
5. **Pengurangan Diskriminasi dan Pelecehan Gender:** Lingkungan yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan gender adalah fondasi utama bagi kesejahteraan psikologis, mencegah stres parah, kecemasan, dan *burnout*.

Secara keseluruhan, kesejahteraan psikologis guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor personal, tetapi sangat bergantung pada struktur dan budaya lingkungan kerja mereka, terutama aspek inklusivitas gender. Ketika guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan yang setara tanpa memandang gender, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mampu memberikan kontribusi optimal dalam proses pembelajaran.

### **Implikasi**

Institusi pendidikan perlu secara proaktif mengembangkan dan mengimplementasikan strategi komprehensif untuk menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar inklusif gender. Ini melibatkan lebih dari sekadar kebijakan di atas kertas; diperlukan perubahan budaya, pelatihan kepemimpinan, dan sistem dukungan yang responsif terhadap kebutuhan gender. Dengan demikian, investasi pada inklusivitas gender adalah investasi pada kesejahteraan guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

### **Saran untuk Penelitian Mendatang**

Meskipun tinjauan ini memberikan gambaran yang kuat, penelitian lanjutan perlu berfokus pada studi empiris di konteks lokal (misalnya di Indonesia) untuk secara langsung menguji dampak intervensi inklusivitas gender terhadap kesejahteraan psikologis guru, terutama dalam kluster berbasis gender, serta menyelidiki mekanisme yang lebih dalam melalui pendekatan kualitatif.

### Referensi

- Abasilim, U. D., Gberevbie, D. E., & Osibanjo, O. A. (2019). Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence from Nigeria. *SAGE Open, 9*(3), 215824401986628. <https://doi.org/10.1177/2158244019866287>
- Batool, B. F. (2013). *Emotional Intelligence and Effective Leadership*.
- Bergstra, J. A., & Buijs, L. J. (2023). *Formal Gender Theory: A Logical Perspective on Dembroff versus Byrne*.
- Børve, H. E. (2017). Men in kindergartens: Work culture and gender. *Early Child Development and Care, 187*(7), 1083–1094. <https://doi.org/10.1080/03004430.2016.1154853>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (Rev. ed). Jossey-Bass.
- Dreer, B. (2024). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies, 50*(1), 61–77. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Fawcett, S. E., Brau, J. C., Rhoads, G. K., Whitlark, D., & Fawcett, A. M. (2008). Spirituality and Organizational Culture: Cultivating the ABCs of an Inspiring Workplace. *International Journal of Public Administration, 31*(4), 420–438. <https://doi.org/10.1080/01900690701590819>
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research, 67*(8), 1609–1621. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.007>
- Ivaldi, S., Scaratti, G., & Fregnan, E. (2022). Dwelling within the fourth industrial revolution: Organizational learning for new competences, processes and work cultures. *Journal of Workplace Learning, 34*(1), 1–26. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2020-0127>
- Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A., & White, M. A. (2015). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *The Journal of Positive Psychology, 10*(3), 262–271. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.936962>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis, 29*(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Madden, S. (2019). The issue with issues management: Considering the emotional and gendered core of issues. *Public Relations Inquiry, 8*(3), 299–317. <https://doi.org/10.1177/2046147X19872240>

- Meléndez, J. C., Mayordomo, T., Sancho, P., & Tomás, J. M. (2012). Coping Strategies: Gender Differences and Development throughout Life Span. *The Spanish Journal of Psychology*, *15*(3), 1089–1098. [https://doi.org/10.5209/rev\\_SJOP.2012.v15.n3.39399](https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n3.39399)
- Ryff, C. D. (2022). Positive Psychology: Looking Back and Looking Forward. *Frontiers in Psychology*, *13*, 840062. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.840062>
- VaiZ, O., Özdemir, S., Karasel, N., & EğriBoyun, A. (2023). Evaluation of Work-Life Balance of Teachers and School Managers. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, *22*(3).
- Yalçın, S., Akan, D., & Yıldırım, İ. (2021). Investigation of the Organizational Commitment and Psychological Well-being Levels of Academicians. *International Journal of Research in Education and Science*, *7*(2), 525–544. <https://doi.org/10.46328/ijres.1346>
- Yudiani, E., Meyrinda, J., Khosiyah, S., & Dendara, H. (2024). The Effect of Gender Differences on Psychological Well-being of Lecturers. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *11*(2), 161–168.