

EFEKTIVITAS PELATIHAN PENDIDIK PROAKTIF DALAM MENINGKATKAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA GURU SD

Zakyah Kamal Amanati Nur¹
Muhammad Hidayat^{1*}
Hasna Uzzakiyah¹

¹*Program Studi Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia*

Keywords/Kata kunci

*elementary school
teachers, experiment,
proaktif educator,
workplace wellbeing.*

ABSTRACT/ABSTRAK:

Teachers in Indonesia face numerous work-related demands, not only in teaching and educating students but also in managing extensive administrative tasks. These responsibilities often lead teachers to overlook their workplace well-being. This study provides empirical evidence on the impact of the PROAKTIF teacher training program—an acronym for Peka (Awareness), Responsif (Responsiveness), Operasional (Operational), Afektif (Affective), Kognitif (Cognitive), Ikhlas (Sincerity), and Fasilitasi (Facilitation)—in improving elementary school teachers' workplace well-being. The study used a quasi-experimental design with purposive sampling involving 11 participants. Data were analyzed using the Wilcoxon signed-rank test. The results showed a significant increase in workplace well-being scores after the intervention. The training helped participants identify effective strategies to maintain their well-being in the context of daily teaching practice.

*Guru SD, pendidik proaktif,
workplace wellbeing.*

Guru di Indonesia mendapatkan banyak tuntutan kerja, tidak hanya mengajar dan mendidik murid tetapi juga disibukkan dengan tugas tugas administrasi. Hal tersebut membuat guru sering mengabaikan kesejahteraan kerja dirinya. Penelitian ini memberikan pemaparan empiris bagaimana pengaruh pelatihan pendidik PROAKTIF (Peka, Responsif, Operasional, Afektif, Kognitif, Ikhlas, Fasilitasi) terhadap peningkatan *workplace wellbeing* guru SD. Desain penelitian ini adalah eksperimen kuasi dengan menggunakan *purposive sampling* dan dengan jumlah partisipan sebanyak 11 guru. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Wilcoxon. Hasil penelitian menunjukkan terdapat peningkatan skor *workplace wellbeing* yang signifikan setelah diberikan pelatihan pendidik proaktif. Setelah diadakannya intervensi pelatihan pendidik proaktif, para partisipan mengetahui bagaimana cara menjaga kesejahteraan kerjanya dengan berbagai langkah efektif yang dapat dipraktikkan di kehidupan mengajar guru SD.

* Korespondensi mengenai isi artikel dapat dilakukan melalui: muhammad.hidayat@psy.uad.ac.id

Guru merupakan seseorang yang mengajar agar kelas berjalan efektif, aktif dan efisien sehingga menghasilkan sistem yang bermutu (Jamaluddin, 2020). Guru juga harus memiliki integritas, etika, tata krama dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas karena profesi guru selain mendidik adalah memberikan contoh yang baik bagi murid-muridnya (Putri et al., 2024). Di sisi lain guru juga memiliki beban administrasi yang menyesuaikan pola pemerintah yang terus berubah-ubah, tuntutan tersebut memunculkan ekspektasi atas kinerja guru yang harus mengambil banyak peran dalam satu profesi (Mustofa, 2018). Proses belajar mengajar merupakan performa utama bagi guru, kinerja guru dalam mengajar dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi yang tinggi membuat seseorang dapat bekerja secara maksimal hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain beban kerja, kejenuhan kerja serta konflik kerja (Rudyanto et al., 2021).

Workplace well-being atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan suatu kondisi di mana seseorang dapat mencapai kebahagiaan di tempat kerja yang akan mempengaruhi kebahagiaan dalam kehidupan (Theobald & Cooper, 2012). *Workplace well-being* memiliki hubungan yang erat dengan kesejahteraan subjek. Bagaimana upaya seorang pekerja untuk bekerja dengan baik, bertahan dalam menghadapi kesulitan dan merasa bangga atas pekerjaannya. *Workplace well-being* memuat aspek intrinsik berupa makna kerja, kemandirian, kemampuan, tanggung jawab dan prestasi kerja dan aspek ekstrinsik berupa kondisi kerja, pengakuan kerja, penghargaan kerja, upah, jam kerja, keamanan kerja, supervisi dan kesempatan promosi (Page, 2005).

Workplace well-being merupakan gambaran apakah seorang karyawan merasakan kesejahteraan di tempat kerja. *Workplace well-being* dapat berdampak

positif bagi organisasi dan karyawan. Kesejahteraan pekerja yang terjaga dapat meningkatkan kinerja individu yang akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Mutmainnah et al., 2024).

Workplace well-being guru di Indonesia masih menjadi suatu masalah nasional karena jika dibandingkan dengan negara tetangga menurut Veirissa (2021) gaji guru di Malaysia minimal RM 1.200 per bulan saat ini sebesar Rp 4.313.124, sedangkan gaji rata-rata guru di Malaysia mencapai RM 6.982 per bulan atau saat ini setara dengan Rp 25.095.193, sedangkan di negara Thailand guru digaji dengan upah minimum sebesar THB 21.950 atau saat ini sebesar Rp 10.282.170 dan gaji rata-rata guru di Thailand bisa mencapai sekitar THB 31.988 atau saat ini sebesar Rp 14.984.330. Jika dibandingkan dengan dua negara ini gaji guru di Indonesia tergolong sedikit, ditambah dengan adanya sistem honorer membuat gaji guru sangat kecil bahkan ada guru honorer yang mendapatkan gaji hanya sebesar Rp 250.000 per bulan yang bahkan gaji tersebut tidaklah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka yang membuat beberapa guru memutuskan untuk melakukan pekerjaan sampingan seperti berbisnis untuk memenuhi kebutuhannya. Guru memiliki tuntutan kerja dari berbagai arah seperti negara, murid dan wali murid. Tuntutan kerja yang tinggi atas profesi guru yang tidak diikuti dengan gaji yang sepadan dapat mengakibatkan stres kerja dan dapat mengurangi kepuasan kerja seseorang yang berakibat pada turunnya kesejahteraan seorang karyawan di tempat kerja (Theobald & Cooper, 2012).

Workplace well-being jika hanya dilihat dari gaji memang masih menjadi kekurangan di Indonesia khususnya untuk sekolah-sekolah yang masih baru dirintis dan membutuhkan dukungan penuh dari guru-gurunya untuk maju. Salah satunya

adalah SD Unggulan Muhammadiyah Lemahdadi, awalnya merupakan Madrasah Ibtidaiyah yang berdiri tahun 2014 dan baru mendapatkan izin untuk menjadi Sekolah Dasar pada Januari 2023. Sekolah ini masih baru dirintis dan banyak dari guru-guru yang ada merupakan *fresh graduate* yang belum banyak memiliki pengalaman kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah diperoleh informasi bahwa sudah ada beberapa guru yang berpindah tempat kerja sejak berdirinya sekolah ini. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kualitas serta kesejahteraan kerja maka diberikan pelatihan keterampilan psikologis yang harapannya dapat berdampak pada komitmen dalam menjalankan tugas bagi guru SD.

Dikaitkan dengan penelitian terdahulu milik Na'imah dan Nur (2021) menyatakan bahwa *workplace well-being* bersifat multidimensi. Kesejahteraan guru di tempat kerja memiliki dimensi dedikasi, dimensi emosi positif, dimensi penghargaan, dimensi kerja sama, dimensi kepuasan kerja dan dimensi kedekatan kerja. Dimensi-dimensi tersebut sejalan dengan tujuan dari pelatihan pendidik proaktif yang fokus pada kecerdasan emosi, kedekatan kerja, Kerja sama dan penghargaan kerja.

Pelatihan pendidik proaktif merupakan bentuk modifikasi dari Model BK Proaktif karya Atamimi (2016) model ini mengacu pada bagaimana individu dapat mengembangkan perilaku, pikiran dan melakukan pengembangan diri yang positif. Secara umum model BK Proaktif berisikan aktivitas dalam ranah pekerjaan, pelatihan ini dirancang untuk mendorong motivasi dan semangat kerja dalam diri individu. Sejumlah peneliti telah menggunakan model ini seperti yang dilakukan oleh Fitriyani (2016) dan Dalimunthe (2016) menunjukkan bahwa model ini efektif dalam meningkatkan *softskill* yang berdampak salah satunya dalam mendorong motivasi

kerja. Pelatihan pendidik proaktif sendiri memuat beberapa poin antara lain Peka (P), Responsif (R), Operasional (O), Afektif (A), Kognitif (K, T), Ikhlas (I), Fasilitasi (F). Dimana poin-poin diatas sudah dimodifikasi dan sedikit berbeda dengan model milik Atamimi (2016). Modifikasi dilakukan karena menyesuaikan dengan subjek yang dituju di mana dalam model pelatihan BK proaktif, seperti namanya lebih fokus terhadap bimbingan konseling sedangkan dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada keterampilan mendidik guru.

Pertama, Peka (P) menitikberatkan pada bagaimana seorang guru mampu dalam mengidentifikasi kondisi dan kebutuhan psikologis siswa. Kedua, Responsif (R) Kemampuan guru dalam menghadapi stimulus yang diterima dari murid dan lingkungan sekolah. Ketiga, Operasional (O) Perilaku positif yang menyertai perilaku responsif. Keempat, Afektif (A) sikap yang mendukung untuk berempati, serta dapat memberikan penghargaan positif bagi siswa. Kelima, Kognitif (K, T) Kemampuan berpikir sebagai modal intelektual yang juga merupakan komponen pembentuk sikap. Keenam, Ikhlas (I) Perbuatan semata-mata mencari keridhaan Allah SWT. Ketujuh, Fasilitasi (F) Kemampuan memfasilitasi peserta didik untuk memperoleh peluang bagi pengembangan diri siswa secara optimal.

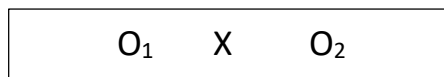
Pelatihan pendidik proaktif berfokus pada peningkatan keterampilan pedagogis guru. Berdasarkan hasil observasi dan latar belakang di atas peneliti bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan pendidik proaktif dalam meningkatkan *workplace well-being* pada guru SD. Melalui penelitian ini diharapkan diperoleh bukti empiris yang dapat mendukung penggunaan model pendidik proaktif sebagai upaya peningkatan *workplace well-being* pada guru SD.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuasi experiment

prosedur eksperimen kuasi *the one group pretest and posttest design*. Rancangan eksperimen digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Rancangan eksperimen

Keterangan:

- O₁ : pengukuran workplace wellbeing 1 (prates)
- O₂ : pengukuran workplace wellbeing 1 (pascates)
- X : perlakuan intervensi

Menurut (Sugiyono, 2013) metode penelitian *quasi experiment* merupakan bentuk desain eksperimen tanpa kelompok kontrol, penelitian ini sering digunakan karena peneliti dalam situasi yang tidak memungkinkan untuk mendapat kelompok kontrol.

Beberapa ahli lain seperti Hardani et al., (2020) metode penelitian eksperimen merupakan metode kuantitatif yang melakukan percobaan baik secara *vitro* maupun *in vivo* di laboratorium. Sedangkan menurut Sahir (2021) penelitian kuantitatif eksperimental merupakan penelitian tentang hubungan sebab akibat dengan menambahkan variabel kontrol.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa metode penelitian kuantitatif eksperimental adalah metode penelitian yang dilakukan dalam laboratorium secara *vitro* maupun *in vivo* di mana peneliti meneliti sebab akibat dengan mengontrol suatu kondisi.

Variabel adalah komponen yang telah ditentukan oleh peneliti dari rumusan yang telah peneliti buat guna mendapatkan jawaban yang telah dirumuskan berupa kesimpulan penelitian (Sahir, 2021). Variabel tergantung adalah merupakan variabel yang sering disebut dengan variabel

output merupakan variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi (Sugiyono, 2013). Sedangkan variabel perlakuan adalah variabel penyebab perubahan dan mempengaruhi variabel lain (Sahir, 2021). Dalam penelitian ini *variable output* yang dipilih adalah *workplace well-being* dan *variable* perlakuannya adalah pelatihan pendidik proaktif.

Dari rangkuman pengertian di atas dapat diambil hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis nol yang artinya tidak ada efektivitas pelatihan pendidik proaktif dalam meningkatkan *workplace well-being* pada Guru SD, dan hipotesis alternatif yakni Terdapat efektivitas pelatihan pendidik proaktif dalam meningkatkan *workplace well-being* pada Guru SD.

Subjek Penelitian

Sampel adalah sebagian populasi yang dipilih dari hasil penggunaan teknik *sampling* (Hardani et al., 2020). Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh populasi hal tersebut dikarenakan jumlah seluruh populasi tergolong kecil, yakni kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian

ini, partisipan yang dipilih harus memiliki kriteria sebagai berikut: (1) Merupakan seorang guru yang mengajar di SD Unggulan Muhammadiyah Lemahdadi, (2) Memiliki gaji/honor di bawah UMR, (3) Bersedia mengikuti seluruh rangkaian penelitian untuk meningkatkan *workplace well-being* melalui pelatihan pendidik proaktif. Adapun partisipan penelitian yang sesuai dengan kriteria di atas berjumlah 11 guru.

Metode Pengumpulan Data

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti menurut

aspek *workplace well-being* dari Page (2005) alat ukur ini terdiri dari 18 butir soal yang meliputi aspek-aspek *work values intrinsic* dan *work values extrinsic*. Sedangkan skala yang digunakan untuk pengukuran pelatihan pendidik proaktif merupakan skala yang dibuat berdasarkan aspek-aspek pelatihan pendidik proaktif milik Atamimi (2016) yang telah diuji validitasnya oleh *professional judgment* dari tiga ahli yang merupakan akademisi sekaligus praktisi pendidikan dengan latar belakang magister psikologi.

Tabel 1. Modul Pendidik Proaktif Berdasarkan Modifikasi Dari Modul BK Proaktif (Atamimi, 2016)

No	Aspek	Definisi Operasional	Sesi
1.	Peka (P)	Kemampuan dalam mengidentifikasi kondisi dan kebutuhan psikologis siswa.	Sesi I “Deteksi Dini & Intervensi Permasalahan Siswa” Sesi II “Bedah Film <i>The Ronclark Story</i> ”
2.	Responsif (R)	Kemampuan dalam menghadapi stimulus yang diterima.	Sesi I “Deteksi Dini & Intervensi Permasalahan Siswa” Sesi II “Bedah Film <i>The Ronclark Story</i> ” Sesi III “Komunikasi Terapeutik”
3.	Operasional atau Obah (O)	Perilaku positif yang menyertai perilaku <i>responsive</i> .	Sesi I “Deteksi Dini & Intervensi Permasalahan Siswa” Sesi II “Bedah Film <i>The Ronclark Story</i> ” Sesi III “Komunikasi Terapeutik”
4.	Afektif (A)	Sikap yang mendukung untuk berempati, serta dapat memberikan penghargaan positif bagi siswa.	Sesi III “Komunikasi Terapeutik” Sesi II “Bedah Film <i>The Ronclark Story</i> ” Sesi IV “ <i>Mindfulness</i> ”
5.	Kognitif (K, T)	Kemampuan berpikir sebagai modal intelektual yang juga merupakan komponen pembentuk sikap.	Sesi I “Deteksi Dini & Intervensi Permasalahan Siswa” Sesi IV “ <i>Action Plan</i> ”
6.	Ikhlas (I)	Perbuatan semata-mata mencari keridhaan Allah SWT.	Sesi III “Komunikasi Terapeutik” Sesi IV “ <i>Mindfulness</i> ”
7.	Fasilitasi (F).	Kemampuan memfasilitasi peserta didik untuk memperoleh peluang bagi pengembangan diri siswa secara optimal.	Sesi I “Deteksi Dini & Intervensi Permasalahan Siswa” Sesi V “ <i>Action Plan</i> ”

Prosedur Intervensi

Bahan pedoman intervensi pelatihan pendidik proaktif sebagai upaya untuk meningkatkan *workplace well-being* pada guru SD. Pelatihan pendidik proaktif berlangsung selama 16 jam yang diselenggarakan selama 2 hari, pedoman intervensi disusun sesuai runtunan dengan 7 aspek yakni Peka (P), Responsif (R), Operasional (O), Afektif (A), Kognitif (K, T), Ikhlas (I), Fasilitasi (F). setiap aspek dibagi ke dalam beberapa sesi yang tercantum dalam tabel 1.

Proses penelitian melibatkan kelompok eksperimen yang terdiri dari 11

guru dengan ketentuan mengajar di SD Unggulan Muhammadiyah Lemahdadi. Semua partisipan mendapatkan lembar *informed consent* sebagai tanda kesediaan melaksanakan proses pelatihan.

Modifikasi modul pelatihan ini selanjutnya diberikan penilaian dengan *profesional judgment* dari tiga ahli yang merupakan akademisi sekaligus praktisi pendidikan dengan latar belakang magister psikologi. Adapun indeks Aiken/Aiken V pada modul pelatihan pendidik proaktif dalam Tabel 2.

Tabel 2. Validitas Isi Nilai Aiken V Modul Pendidik Proaktif

No	Aspek	Penilai 1	Penilai 2	Penilai 3	Total	Aiken V
1.	Peka (P)	5	5	5	12	1
2.	Responsif (R)	5	5	4	11	0,916
3.	Operasional atau Obah (O)	5	4	4	10	0,833
4.	Afektif (A)	5	5	5	12	1
5.	Kognitif (K, T)	5	5	5	12	1
6.	Ikhlas (I)	5	5	4	11	0,916
7.	Fasilitasi (F).	5	5	5	12	1

Secara keseluruhan seperti yang tertera pada tabel 2 diperoleh hasil koefisien V dari modul ini bergerak dari 0,833-1 dan memiliki rata-rata koefisien V sebesar 0,952. Azwar (2017) menyatakan bahwa setiap V yang lebih tinggi dari 0,5 dapat dianggap sebagai indikasi adanya validitas isi yang baik. Berdasarkan hal ini maka modifikasi modul Pendidik Proaktif memiliki validitas isi yang baik.

Saat pelaksanaan pelatihan pendidik proaktif hari kedua pelaksanaan pelatihan diisi dengan sesi 3, sesi 4 dan sesi 5 yang materinya memuat aspek operasional atau obah, afektif, kognitif, Ikhlas dan fasilitasi dengan judul “Komunikasi Terapeutik”, “*Mindfulness*” dan “*Action Plan*”. Pelaksanaan sesi ini berlangsung selama 360 menit, rangkaian acara dimulai dengan

opening kemudian materi sesi 3 dan 4, setelah itu para guru beristirahat untuk sholat dan makan, kemudian melanjutkan materi kes sesi 5, kemudian sebelum penutup partisipan mengisi pascates *workplace well-being* dan prates pelatihan guru proaktif. Fasilitator dari ketiga sesi ini adalah Ibu Hasna Uzzakiyah, S.Psi., M.Psi., Psi dan Ibu Intan Puspitasari, S.Psi., M.A yang memiliki peran besar dalam memberikan materi dan menjelaskan kegiatan yang dilakukan. Selain itu terdapat tiga mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan yang berperan sebagai MC dan *co-fasilitator* yang memiliki tugas mengobservasi dan mendampingi selama sesi pelatihan pendidik proaktif dilaksanakan.

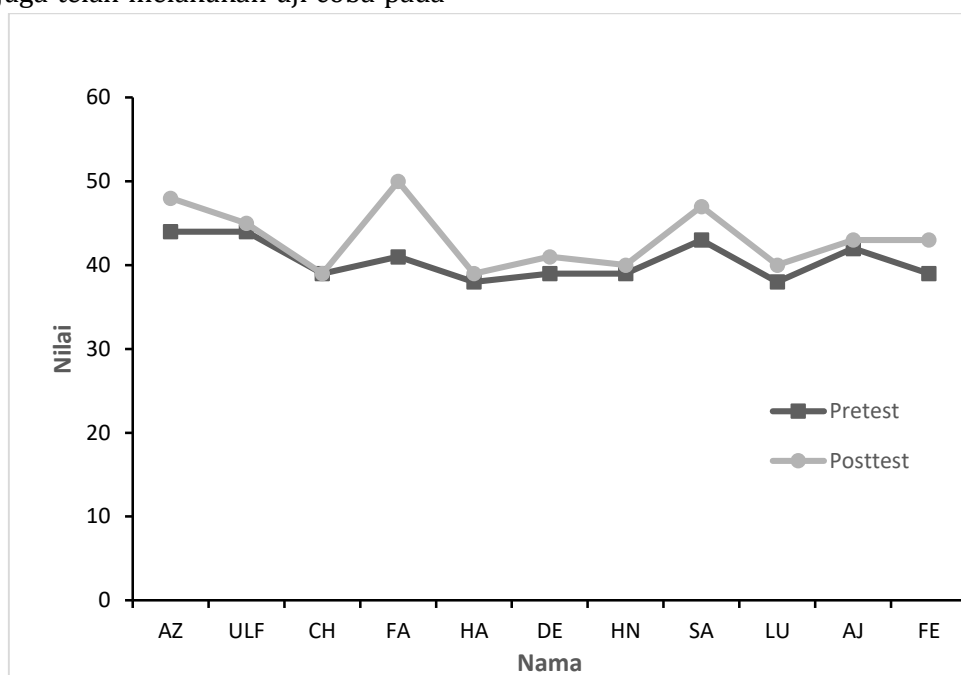
Teknik Analisis data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *wilcoxon*. Uji *wilcoxon* adalah salah satu dari uji statistika nonparametrik yang ditujukan untuk melihat perbedaan skor antara dua sampel yang berasal dari kelompok responden yang sama (Hardani et al., 2020). Uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 25*, peneliti juga telah melakukan uji coba pada

alat ukur untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari data pretest dan pascates yang diperoleh dari kelompok eksperimen yang dianalisis menggunakan *Wilcoxon Signed Rank Test* guna menguji hipotesis dua sampel berpasangan dengan data yang berbentuk ordinal (Sugiyono, 2013) berikut hasil yang diperoleh:



Gambar 2. Diagram Skor *Workplace Well-being* Pretest dan Post-test

Pada Gambar 2 diketahui bahwa sembilan partisipan kelompok eksperimen mengalami kenaikan skor *workplace well-being* pada pengukuran pascates dibandingkan dengan pretest, satu peserta dengan skor yang konsisten dan satu peserta

dengan skor *workplace well-being* yang turun saat pascates dibandingkan dengan pretest. Berdasarkan hasil kuantitatif diketahui adanya perubahan skor yang cenderung fluktuatif pada sebagian peserta kelompok eksperimen.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Minor Nilai Mean

Kelompok Eksperimen	N	Mean	Mean Rank
<i>PraWorkplaceWell-being</i>	11	55,82	5,00
<i>PascaWorkplaceWell-being</i>	11	61,73	5,56
<i>PraProaktif</i>	11	49,64	0,00
<i>PascaProaktif</i>	11	94,91	6,00

Dari tabel 3 diketahui bahwa nilai rata-rata atau *mean* prates pada kelompok subjek sebesar $55,82 < 61,73$ yang merupakan nilai rata-rata prates *workplace well-being*, selain itu rata-rata atau *mean* dari variabel pelatihan pendidik proaktif memiliki skor prates sebesar $49,64 < 94,91$. Nilai rata-rata prates lebih kecil dari nilai rata-rata pascates kedua variabel, maka secara deskriptif dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan nilai rata-rata atau *mean* dari prates ke pasca tes pada kedua variabel *workplace well-being* dan pendidik proaktif,

Berikutnya dilakukan uji coba lanjutan untuk mengetahui *mean rank* kedua variabel antara prates dan pasca. *Mean rank* dari variabel *workplace well-being* mengalami peningkatan dari 5,00 menjadi 5,56 selanjutnya diketahui *mean rank* pada variabel pendidik proaktif juga mengalami peningkatan dari 0,00 menjadi 6,00, berikutnya merupakan pembuktian apakah ada peningkatan yang terjadi benar-benar signifikan.

Table 4. Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan Nilai Signifikansi Kedua Kelompok Eksperimen

	PascaWorkplaceWell-being- PraWorkplaceWell-being	PascaProaktif- PraProaktif
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,022	0,003

Lihat table 5. Diketahui nilai Sig. (2-tailed) variabel *workplace well-being* adalah $p = 0,022$ ($p < 0,05$) artinya ada peningkatan yang signifikan pada skor *workplace well-being* setelah diberikan perlakuan berupa pelatihan pendidik proaktif. Selanjutnya nilai Sig. (2-tailed) variabel proaktif adalah $p = 0,003$ ($p < 0,05$) artinya ada peningkatan yang signifikan pada skor proaktif setelah diberikan pelatihan berupa pelatihan pendidik proaktif.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pendidik proaktif meningkatkan *workplace well-being*, kelompok penelitian

setelah dilakukan pelatihan pendidik proaktif memperoleh nilai lebih tinggi daripada sebelum pelatihan.

Pengujian hipotesis minor menggunakan Uji *Wilcoxon* untuk mengetahui apakah terjadi peningkatan yang signifikan pada *workplace well-being* setelah dilakukan perlakuan. Uji hipotesis dinyatakan diterima karena hasil uji *Wilcoxon* menunjukkan peningkatan signifikan pada skor *workplace well-being* setelah diberi perlakuan.

Fokus penelitian ini adalah pada pengembangan kemampuan guru dalam berperilaku positif, kreatif dan mampu mengatasi masalah yang dihadapi di tempat

kerja sehingga *workplace well-being* guru dapat meningkat. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dengan memberikan pelatihan untuk berpikir positif mampu meningkatkan strategi *coping stress* guru dalam menghadapi permasalahan pada anak yang mengalami kesulitan belajar (I.W & Linayaningsih, 2017).

Workplace well-being sendiri merupakan sesuatu yang dipengaruhi oleh faktor internal diri sendiri sebagai seorang karyawan dan faktor eksternal organisasi tempat seseorang bekerja. Dengan pelatihan pendidik proaktif yang dijalani, guru telah mendapatkan berbagai ilmu yang linier dengan bagaimana seorang guru menghadapi situasi kerja yang ada di sekolah.

Workplace well-being dan pelatihan pendidik proaktif berbanding lurus dengan tujuannya. *Workplace well-being* menekankan adanya kesejahteraan di tempat kerja melalui aspek Intrinsik yakni makna kerja, kemandirian, kemampuan, tanggung jawab dan prestasi, serta aspek ekstrinsik yakni kondisi kerja, pengakuan kerja, penghargaan kerja, upah, jam kerja, keamanan kerja, supervisi dan kesempatan promosi (Page, 2005). Pelatihan pendidik proaktif sendiri jika dikaitkan dengan faktor-faktor di atas maka aspek paling selaras yakni aspek intrinsik di mana pelatihan pendidik proaktif mengedepankan pengembangan keterampilan psikologis guru dengan tahapan seperti membangun dan memelihara hubungan, eksplorasi diri dan lingkungan kerja, komunikasi dan pengembangan individu dan kelompok (Atamimi, 2016).

Berdasarkan pelaksanaannya pelatihan pendidik proaktif memuat bermacam-macam kegiatan yang dapat melatih keterampilan psikologis guru seperti pada sesi 1 peserta dilatih untuk mampu melakukan deteksi dini dan intervensi awal permasalahan siswa, sesi ini

berisi materi, pengisian lembar kerja, tanya jawab dan diskusi, dalam sesi awal dibukanya diskusi beberapa peserta masih belum berani untuk *sharing* tentang contoh kasus yang pernah dialami namun lama-kelamaan peserta semakin terbuka. Sesi 2 yakni bedah *film The Ron-Clark Story*, merupakan sesi di mana peserta diminta secara cepat dan tanggap mengidentifikasi apa yang telah diajarkan pada sesi 1 dan diaplikasikan pada *review film* tersebut, dalam pelaksanaannya durasi film dalam sesi ini harus dipercepat karena pelatihan sesi 1 dan 2 diadakan setelah kegiatan belajar mengajar sehingga peserta sedang tidak dalam kondisi prima untuk menonton film dengan durasi asli. Sesi 3 peserta diajarkan bagaimana cara komunikasi terapiutik sehingga peserta dapat menyikapi dengan positif perilaku serta stimulus yang diberikan, peserta mengisi lembar kerja dan melakukan diskusi antar peserta mengenai siswa di sekolah diskusi berjalan lebih baik dibanding hari pertama, dikarenakan dua faktor utama yakni pelaksanaan kegiatan sudah memasuki hari ke-2 di mana para peserta sudah lebih familiar dengan alur pelatihan dan pelatihan hari ke-2 dimulai pada pagi hari di mana para peserta sedang dalam kondisi yang prima. Sesi 4 peserta diajak untuk berpikir mendalam tentang kegiatan yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari sebagai modal intelektual yang juga merupakan komponen pembentuk sikap, Peserta menyadari bahwa orientasi bekerja untuk keridhaan Allah SWT. Sesi 5 peserta membuat *action plan* dengan membentuk kelompok, para peserta melakukan diskusi dalam kelompok tentang bagaimana melakukan pengembangan bagi sekolah, guru, dan peserta didik, kemudian para peserta melakukan presentasi sesuai kelompok dan kelompok yang lain memberi tanggapan, dalam sesi ini muncul lebih banyak dinamika dibandingkan sesi lain karena sesi ini digunakan peserta sebagai sarana untuk memberikan kritik, saran serta

aspirasi kepada kepala sekolah yang dimana kepala sekolah memberi respon yang positif terhadap masukan-masukan dari peserta lainnya.

Dengan adanya pelatihan pendidik proaktif beserta seluruh dinamika yang ada dan ditambah bukti statistik yang ada maka dapat dikatakan bahwa pelatihan pendidik proaktif membuat guru dapat menemukan makna kerja yang lebih besar, dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya secara mandiri sehingga guru mampu berprestasi. Individu yang dapat memaknai pekerjaan secara baik cenderung memiliki kreativitas tinggi, sehingga mereka mampu untuk memberikan kontribusi yang optimal di lingkungan kerja (Nur'akhman & Archianti, 2020).

Kemandirian dan prestasi inilah yang memberikan dampak secara positif terhadap iklim organisasi, di mana hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik salah satunya ditandai dengan adanya otonomi serta kemandirian individu untuk bekerja (Umstot, 1988). Dengan demikian, hal ini juga mendukung peningkatan kondisi kerja, pengakuan kerja, penghargaan dan kesempatan promosi individu di lingkungan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pendidik proaktif efektif dalam meningkatkan *workplace well-being* pada guru SD Unggulan Muhammadiyah Lemahdadi. Adanya

peningkatan yang signifikan pada kelompok eksperimen saat sebelum dan sesudah perlakuan dilakukan yakni pelatihan pendidik proaktif. Efektivitas pelatihan pendidik proaktif ini tak luput dari respon yang positif dari para guru yang mengikuti pelatihan, di mana guru secara aktif bertanya, menjawab pertanyaan, berdiskusi dan mengikuti semua rangkaian pelatihan. Sehingga pelatihan pendidik proaktif dapat diaplikasikan dalam masyarakat luas khususnya para pendidik untuk meningkatkan *workplace well-being* guru di sekolah.

Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya untuk melakukan replikasi dengan disertai kelompok kontrol dan sampel yang lebih besar dan beragam guna meningkatkan generabilitas hasil penelitian, gunakan desain penelitian longitudinal untuk mencari tahu efektivitas jangka panjang dari pelatihan pendidik proaktif. Untuk guru, penelitian ini diharapkan membantu meningkatkan kesejahteraan di tempat mengajar.

Berdasarkan hasil evaluasi penelitian ini maka penelitian sebelumnya perlu memperhatikan waktu pelaksanaan penelitian yang sebaiknya dilakukan saat hari libur atau sebelum guru melakukan kegiatan di sekolah hal tersebut perlu dilakukan agar guru yang mengikuti pelatihan sedang dalam kondisi prima sehingga guru dapat lebih aktif dalam melaksanakan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atamimi, N. (2016). Keterampilan psikologis model “BK proaktif” untuk mengembangkan karakter dan kepribadian guru SD yang humanis. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 6(1), 13–22.
<https://doi.org/10.21831/jpk.v0i1.8609>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Dalimunthe, H. L. (2016). Pelatihan keterampilan psikologis model BK “PROAKTIF” untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah pada guru SD. *Kognisi Jurnal*, 1(1), 45–55.
- Fitriyani, R. (2016). Keterampilan psikologis model BK “Proaktif”-R untuk meningkatkan regulasi emosi guru SD. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 71–86.
<https://doi.org/10.19109/psikis.v1i1.558>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode penelitian: Kualitatif dan kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- I.W, M. V., & Linayaningsih, F. (2017). Efektivitas pelatihan berfikir positif sebagai stratego coping stress pada guru sekolah dasar anak bekesulitan belajar. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 18(2), 251–259.
<https://doi.org/10.26623/jdsb.v18i2.574>
- Jamaluddin, J. (2020). Guru Sebagai Profesi. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 6(1), 74–89.
<https://doi.org/10.47435/al-qalam.v6i1.119>
- Mustofa, M. (2018). Menghitung beban kerja guru. *Jurnal Audi*, 3(1), 64–69.
<https://doi.org/10.33061/ad.v3i1.2075>
- Mutmainnah, I. L., Utami, D. A. N., Azzahra, K., & Ismail, I. (2024). Psikoedukasi terkait well being pada karyawan SIT Darul Fikri Makassar. *Science and Technology: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 170–176.
<https://doi.org/10.69930/scitech.v1i3.61>
- Na'imah, T., & Nur, S. A. (2021). Job stress on teachers during the COVID-19 pandemic: The role of workload and organizational climate. *International Journal of Social Science and Human Research*, 04(10), 2763–2768.
<https://doi.org/10.47191/ijsshr/v4-i10-17>
- Nur'akhman, A., & Archianti, P. (2020). Pengaruh antara kebermaknaan kerja terhadap kreativitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 7(2), 1–10.
- Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace* [Undergraduate Thesis]. Deakin University.
- Putri, I. A., Rahmi, T., & Febriani, U. (2024). Work engagement pada employee well-being dosen perguruan tinggi Islam negeri. *In Trend : International Journal of Trends in Global Psychological Science and Education*, 1(2), 96–104.
<https://doi.org/10.62260/intrend.v1i2.129>
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja (burnout) terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162–172.
<https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian* (T. Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan : (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* . CV Alfabeta.

Theobald, T., & Cooper, C. (2012). *Doing the right thing: The importance of wellbeing in the workplace*. Palgrave Macmillan.

Umstot, D. D. (1988). *Understanding organizational behavior*. West Publishing.

Veirissa, A. H. (2021). Kualitas guru di Indonesia. 267 *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Semarang*, 267–272.