

Aplikasi Psikologi Positif Untuk Meningkatkan *Wellbeing* Guru-guru Bruderan Purwokerto

Bonar Hutapea¹, Yohanes Budiarto²

ABSTRACT: *The number of teachers who resigned from his job as a teacher, the handling of personal problems and efforts to help themselves (self-care) become a necessity for this profession. Some testimonials about this only reinforced how teachers require serious self-development and handling of the everyday experience of teachers that affect their psychological, as well as perceived by teachers in Purwokerto Bruderan environment. Results of a preliminary study through a questionnaire / scale psychology suggests that the problems of wellbeing stands out. The workshop is intended to encourage teachers to restore the meaningfulness of life in the work by looking at the positive side and a number of potential perbedayaan themselves. In particular factor of resilience, hope, optimism and efficacy will receive special emphasis given his fourth this time is considered very important to be developed and applied in the context of Work Psychology, known as psychological capital (psychological capital) (Psycamp) (Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2007) and is regarded as one of the implementation of Positive Psychology in the workplace or the world of work organization. This training is designed to follow the model of classroom training (classroom training) with methods such as lectures (lecture), tutorials, workshops (ASTD, 2007). The workshop is filled with simulation, role play (role play) and memcontohkan through behavior (behavior modeling). Evaluations of the training is conducted following the model eskperimentasi the initial test (pre-test) and regain test (post test) after the training is done. Data collection tool was a questionnaire (questionnaire). Data were analyzed by t-test to test for differences in pre-test and post-test and regression analysis. The results of this training showed that training Psycamp very effective in improving the wellbeing of teachers. In addition, the effective contribution towards Wellbeing Psycamp is 33%, while most of which allegedly influenced a number of other factors that have not been involved in this workshop. The results of this training has implications both theoretical and practical.*

Keywords: *Wellbeing, PsyCamp, Positive Psychology, Teacher, Training*

ABSTRAK: Banyaknya guru yang mengundurkan diri dari pekerjaannya sebagai guru, maka penanganan masalah pribadi dan upaya membantu diri sendiri (*self-care*) menjadi keharusan demi profesi ini. Sejumlah testimoni tentang hal ini semakin menguatkan betapa guru membutuhkan pengembangan diri dan penanganan serius terhadap pengalaman guru sehari-hari yang mempengaruhi psikologis mereka, sebagaimana juga dirasakan oleh guru-guru di lingkungan Bruderan Purwokerto. Hasil studi pendahuluan melalui angket/skala psikologi menunjukkan bahwa permasalahan *wellbeing* tampak menonjol. Lokakarya ini dimaksudkan untuk mengajak para guru memulihkan kebermaknaan hidup dalam pekerjaan dengan melihat sisi positif dan sejumlah potensi perbedayaan diri. Secara khusus faktor resiliensi, harapan, optimisme dan efikasi akan mendapatkan penekanan khusus mengingat keempatnya saat ini dianggap amat penting dikembangkan dan diterapkan dalam konteks psikologi kerja, yang dikenal sebagai modal psikologis (*psychological capital*) (*Psycamp*) (Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2007) dan dianggap sebagai salah satu penerapan Psikologi Positif di tempat kerja atau dunia kerja organisasi. Pelatihan ini dirancang mengikuti model pelatihan kelas (*classroom training*) dengan metode berupa ceramah (*lecture*), tutorial, lokakarya (ASTD, 2007). Adapun lokakarya diisi dengan simulasi, bermain peran (*role play*) dan memcontohkan melalui perilaku (*behavior modeling*). Evaluasi terhadap pelatihan ini dilakukan mengikuti model eskperimentasi dengan tes awal (*pre-test*) dan kembali mendapatkan

¹ Staf Pengajar Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara (bonarhttp@gmail.com)

² Staf Pengajar Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara (yobudiarto@gmail.com)

tes (*post test*) setelah pelatihan dilakukan. Alat pengumpulan data adalah angket (kuesioner). Data dianalisis dengan T-test untuk menguji perbedaan *pre-test* dan *post-test* dan analisis regresi. Hasil pelatihan ini menunjukkan bahwa pelatihan *Psycamp* sangat efektif dalam meningkatkan *wellbeing* para guru. Selain itu, kontribusi efektif *Psycamp* terhadap *Wellbeing* adalah 33%, sedangkan sebagian besarnya diduga dipengaruhi sejumlah faktor lain yang belum dilibatkan dalam lokakarya ini. Hasil pelatihan ini memiliki implikasi teoritis maupun praktis.

Kata Kunci: *Wellbeing*, *Psycamp*, Psikologi Positif, Guru, Pelatihan

Pendahuluan

Setiap hari para guru berpeluang mempengaruhi kehidupan anak-anak atau siswa-siswi melalui kepemimpinannya di ruang kelas. Pengaruh positifnya di dalam kelas amat sangat penting untuk menjawab tantangan pendidikan dan memandu pemikiran anak-anak yang masih belia menuju pengembangan potensi diri mereka sepenuhnya (Hills & Robinson, 2010).

Mengingat banyaknya guru yang mengundurkan diri dari pekerjaannya sebagai guru, maka penanganan masalah pribadi dan upaya membantu diri sendiri (*self-care*) menjadi keharusan demi profesi ini.

Salah seorang guru pernah mengatakan seperti ini “saya diberi ijin oleh pemerintah daerah dan pihak sekolah untuk memprioritaskan dahulu *wellbeing* saya dan pemahaman saya sebaik-baiknya tentang relasi dengan orang lain. Arahan yang diberikan tersebut menunjukkan betapa pentingnya hal tersebut dan sungguh-sungguh membuat guru semakin efektif dalam menjalankan apa yang dianggapnya amat penting. Namun demikian, kita sangat membutuhkan pengingat kapan saatnya dalam pekerjaan amat penting untuk menjaga diri sendiri sehingga tetap siap sedia melalukan pekerjaan dengan baik dan bukan tampak kelelahan dan tak berdaya.”

Sejumlah testimoni tentang hal ini semakin menguatkan betapa guru membutuhkan pengembangan diri dan penanganan serius terhadap pengalaman guru sehari-hari yang mempengaruhi psikologis mereka. Sekalipun pekerjaan sebagai guru berat, tentu saja guru menjalankan pekerjaan yang sebagian besarnya bermakna bagi dunia ini yakni membentuk hidup manusia, dan sebagaimana menurut sejumlah penelitian, orang yang menemukan makna dalam pekerjaannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, motivasi yang kuat, dan unjuk kerja yang lebih baik. Hanya saja seringkali stress dan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi menyebabkan para guru kehilangan penglihatannya perihal makna hidup yang mengarah kepada burnout dan keputusan untuk mengundurkan diri.

The Guardian edisi Juni 2014 menegaskan bahwa *wellbeing* guru bukan permasalahan kurang penting (*peripheral issue*), bahkan seharusnya menjadi imperatif moral bagi semua pemimpin dan pemerintah. Hal ini mengacu pada sejumlah statistik terkait guru antara lain: 1) lebih dari separuh (52%) guru mengatakan bahwa mereka secara serius mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam 12 bulan dan hampir separuh (47%) memutuskan untuk meninggalkan profesinya tersebut; 2) hampir separuh (41%) guru mengatakan bahwa kepuasan kerja mereka menurun dalam 12 bulan terakhir; 3) perhatian terbesar para guru terkait pekerjaannya adalah beban kerja (79%), diikuti oleh gaji dan masalah pension (66%), perubahan kurikulum (59%) dan inspeksi sekolah (51%). Terbanyak dari guru (86%) mengatakan bahwa beban kerja mereka meningkat dalam 12 bulan terakhir; 4) mayoritas guru tak setuju bahwa mengajar itu pekerjaan berdaya saing dengan pekerjaan lain dalam hal tawaran

financial (80%), gaji (67%) dan hanya 21% guru yang merasa optimis tentang peluang karirnya; 5) tiga tertinggi hal yang paling disukai guru dari pekerjaannya adalah melihat anak didiknya belajar dan maju (91%), berinteraksi dengan murid-murid (90%) dan membuat perbedaan positif (83%); dan 6) penelitian yang dilakukan Association of Teachers and Lecturers (ATL) menemukan bahwa 55% dari para guru mengatakan tekanan kerja memiliki efek detrimental pada *wellbeing*.

Para siswa dan sekolah membutuhkan guru-guru yang tetap bertahan dalam pekerjaan dan semakin berkembang pribadinya. Bagaimana hal ini dapat diperoleh? Ya, dengan cara meningkatkan *wellbeing* guru-guru tersebut.

SMA Bruderan Purwokerto adalah sekolah menengah atas swasta yang berada di Purwokerto, Banyumas, Jawa Tengah. Sekolah ini didirikan oleh Yayasan Pius yang dikelola oleh para Bruder Karitas tanggal 15 Juli 1951, untuk menanggapi permintaan masyarakat yang menghendaki agar Bruderan juga menyelenggarakan SMA, disamping SD dan SMP yang sudah ada. Sebutan SMA Bruderan pun merupakan nama yang diberikan oleh masyarakat.

Sekolah ini terletak di jalan protokol kota Purwokerto dan berdekatan dengan sejumlah sekolah yang sangat dikenal di wilayah tersebut di antaranya adalah sekolah Santa Maria, SMA Negeri 1 Purwokerto dan SMA Negeri 2 Purwokerto, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, petugas hubungan masyarakat sekolah dan juga Kepala Sekolah, terungkap bahwa meski sekolah ini tergolong sekolah yang bagus di Purwokerto dengan siswa-siswi yang cukup banyak berprestasi, semakin menurun jumlah siswa-siswi yang mendaftar ke sekolah ini. Terlepas dari adanya peran faktor eksternal yakni semakin banyak dan semakin baiknya kualitas sekolah negeri sesuai dengan meningkatnya keseriusan pemerintah membenahi sekolah-sekolah negeri, menurut penilaian sumber-sumber tersebut, penurunan minat masyarakat khususnya para orang tua terhadap sekolah ini juga tak lepas permasalahan internal dan secara khusus profesionalitas guru.

Menurut pimpinan/pengelola, guru kurang menunjukkan keterlibatan dalam bekerja baik mengajar maupun di luar tugas mengajar, hal ini tak hanya ditunjukkan oleh guru yang belum mendapatkan sertifikasi namun terutama juga ditunjukkan oleh guru yang telah mendapatkan sertifikasi. Guru tampak terlalu sedikit memberikan waktunya untuk aktivitas dan program yang dimaksudkan untuk kemajuan sekolah, pengembangan potensi siswa-siswi dan relasi dengan orang tua siswa. Selain itu, guru dinilai enggan berterus terang dan menyampaikan secara langsung kepada pimpinan perihal apa yang dianggap tak semestinya dikerjakan, dituntut darinya dan bagaimana saran perbaikan bila dipandang perlu.

Sekolah ini juga selama dua tahun terakhir telah menjadi mitra kerja sama penulis dan rekan yang juga direncanakan menjadi fasilitator dalam lokakarya ini. Melalui dukungan sekolah ini untuk penelitian dan pengembangan alat ukur psikologis, penulis berkesempatan mengamati dan berbincang-bincang dengan sejumlah pihak secara informal. Kesempatan tersebut membantu pemahaman penulis untuk menganalisis situasi dan kondisi di tingkatan personal, kelompok/internal maupun sampai tingkatan organisasional dalam beberapa segi yang dianggap penting.

Untuk menindaklanjuti temuan sementara melalui percakapan tersebut dan pengamatan tersebut dan agar segi keilmiahannya temuan terpenuhi, penulis mendistribusikan 42 angket berisikan pertanyaan-pertanyaan demografis dan skala psikologi untuk mengungkap penilaian para guru tentang kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sebagai guru yakni: kemudahan untuk guru di sekolah,

penilaian terhadap pekerjaan sebagai guru secara umum, aspek kerja, aspek gaji, aspek kenaikan pangkat, penyeliaan/supervise, aspek rekan kerja, dan aspek profesi guru terkait sistem manajemen pendidikan (instrumen pengumpulan data dapat dilihat pada lampiran 2). Dari 23 angket yang dikembalikan dan dianalisis ditemukan antara lain:

- a. Dari deskriptif diperoleh antara lain: 1) mayoritas guru berusia di atas 40 tahun; 2) mayoritas status menikah; 3) mayoritas memiliki anak antara 1-4 orang; 4) mayoritas bekerja sebagai guru di atas 15 tahun; 5) mayoritas telah menjadi guru di sekolah ini di atas 10 tahun; 6) mayoritas sebagai wali kelas dan tutor; 6) seluruhnya berlatar belakang etnis Jawa
- b. Dari penilaian secara umum tentang pekerjaan sebagai guru yang seringkali muncul (modus) dianggap tak memuaskan antara lain adalah: 1) guru sebagai pekerjaan dianggap tak memadai (90%); 2) bahwa pekerjaan sebagai guru tidaklah unggul (90%); 3) bahwa pekerjaan sebagai tidak lebih baik daripada pekerjaan lain (87%); 4) pekerjaan sebagai guru tidak ideal (67%);
- c. Dari aspek kerja dianggap tak memuaskan dalam beberapa hal antara lain: 1) pekerjaan sebagai guru lebih sebagai rutinitas (90%); 2) melelahkan (87%); 3) terlalu banyak yang harus dilakukan (87%); 4) bikin frustrasi (45%)
- d. Dari aspek gaji, mayoritas menunjukkan ketidakpuasan sebab gaji sebagai guru: 1) sekedar mencukupi saja (90%); 2) kurang dari pada semestinya (87%); tidak layak (67%); 3) tidak aman/mencemaskan (67%)
- e. Dari aspek kenaikan pangkat, pekerjaan sebagai guru tidak memuaskan dari segi: 1) kenaikan pangkat yang tak bersesuaian dengan kemampuan (67%); 2) keterbatasan peluang untuk naik pangkat (67%); 3) ketidakjelasan terkait kenaikan pangkat (67%)
- f. Dari aspek penyeliaan/supervisi, segi-segi yang dominan menyumbang terhadap ketidakpuasan antara lain: 1) jarangnyanya atasan memuji kinerja yang baik (87%); 2) tidak cukup memadai dalam supervisi (67%); 3) kurang cakap dalam membuat perencanaan (67%)
- g. Dari aspek rekan kerja, segi yang mendapatkan penilaian buruk sehingga berkontribusi pada ketidakpuasan antara lain adalah: 1) suka bergunjing/gossip (87%); 2) minat yang sedikit/terbatas (87%); 3) terlalu banyak ngomong/obrolan (87%); dan 4) kecenderungan lamban atau kurang cepat dalam bekerja (67%)
- h. Dari aspek profesi guru terkait sistem manajemen pendidikan, dibandingkan segi pengembangan profesi, penilaian prestasi kerja, kuota guru, penempatan dan pertukaran, fasilitas dan kemudahan di sekolah, disiplin murid, dukungan orang lain, segi berikut dinilai rendah sehingga meningkatkan ketidakpuasan adalah: beban mengajar (67%); tugas lain/tugas tambahan selain mengajar (67%); dan terutama adalah kesejahteraan guru secara menyeluruh (90%).

Semua permasalahan di atas mungkin saling terkait yaitu menjadi sebab-akibat. Permasalahan yang satu disebabkan oleh permasalahan berikutnya dan akan menjadi akibat untuk permasalahan lainnya.

Permasalahan yang ditemukan pada guru-guru SMA Bruderan ini secara keseluruhan dapat dikelompokkan menjadi satu kategori besar yakni *wellbeing*. Lokakarya ini akan mengajak para guru memulihkan kebermaknaan hidup dalam pekerjaan dengan melihat sisi positif dan sejumlah potensi perbedayaan diri.

Dalam upaya meningkatkan *wellbeing* tersebut, beberapa hal yang dapat dilakukan antara lain adalah: 1) Pengelolaan waktu, yakni kemampuan guru merefleksikan penggunaan waktu dan skala prioritas disertai sejumlah prinsip-prinsip penerapan dan permasalahan terkait berdasarkan kebiasaan individu yang sangat efektif menurut Stephen R. Covey; 2) Woynarowska dan Wyziak (2012) mengelaborasi faktor-faktor yang meningkatkan *wellbeing* guru: kondisi pekerjaan, hubungan orang tua-guru, organisasi dan beban kerja, kompetensi profesional yang dibedakan atas penilaian pada situasi saat ini dan penilaian atas perlunya perbaikan ke depan; 3) Selain itu, berdasarkan sejumlah penelitian terkini, sejumlah strategi untuk mendorong *wellbeing* diajukan oleh Reivich (2010) yakni Optimisme, Kesadaran Emosional, Penetapan Tujuan/Harapan, Resiliensi, dan Pemberdayaan. Kelima faktor inilah secara empiris terbukti sebagai prediktor *wellbeing* pada anak-anak dan juga orang dewasa. Kepustakaan Psikologi Industri/Organisasi mencatat hubungan yang signifikan antara *wellbeing* dengan kinerja/unjuk kerja.

Penelitian Hills dan Robinson (2010) memperkuat kepustakaan tersebut dengan menambahkan bahwa guru berlaku model peran yang sangat penting dan berpengaruh dalam kehidupan siswa-siswi, dengan menegaskan bahwa guru harus terlebih dahulu “memasang masker oksigennya sendiri sebelum menolong orang lain” (“*put their own oxygen masks on*”) dengan cara mengupayakan *wellbeing* pribadi dan profesionalnya. Guru yang peduli terhadap *wellbeing* diri sendiri sangat mungkin menularkan nilai-nilai positif (*positivity*) dan membantu memastikan bahwa para guru menunjukkan kandungan *wellbeing*. Dalam sekolah masa kini, banyaknya permasalahan dan tantangan serta kemunduran semakin banyak, menantang para keyakinan diri para guru, demikian pula *wellbeing* nya. Demikian pula masalah ekonomi dan pendapatan sebagian guru yang masih jauh daripada memadai semakin menguatkan kesulitan dan beban yang ditanggung oleh guru maka dibutuhkan daya juang (*adversity intelligence*) dan daya lenting hidup (*resilience*). Maka secara langsung membantu peningkatan *wellbeing* guru menjadi salah satu permasalahan penting yang harus dijawab oleh para psikolog dan ilmuwan psikologi disebabkan dampaknya yang langsung kepada para siswa.

Secara khusus faktor resiliensi, optimisme dan efikasi akan mendapatkan penekanan khusus mengingat ketiganya saat ini dianggap amat penting dikembangkan dan diterapkan dalam konteks Psikologi Kerja. Ketiganya dikenal sebagai modal psikologis (*psychological capital*) (*Psychamp*) (Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2007) yang dianggap sebagai salah satu penerapan Psikologi Positif di tempat kerja atau dunia kerja organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Singh dan Garg (2014) tentang peran signifikan *Psychamp* terhadap *wellbeing* guru di India.

Program pelatihan ini juga diharapkan dapat membekali para guru *softskills* dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari sebagai guru secara khusus pengembangan dan pemberdayaan diri menjai guru yang semakin profesional. Secara spesifik, hal utama yang ditargetkan dalam pelatihan ini antara lain adalah:

- a. Para guru dapat memiliki pemahaman dan penghayatan tentang kebermaknaan hidup sebagai guru
- b. Para guru mengetahui tingkat *wellbeing* yang dimiliki saat ini dan manfaatnya dalam dunia profesional, interpersonal maupun personal
- c. Para guru mempraktekkan manajemen waktu yang sesuai dengan tantangan pekerjaan, sosial dan personalnya

- d. Para guru menunjukkan merefleksikan faktor-faktor kepuasan kerja dan kemungkinan- kemungkinan optimalisasi
- e. Para guru memiliki *Psycamp* sebagai modal psikologis yang sangat berharga dalam menjalani profesi sebagai guru

Metode Penelitian

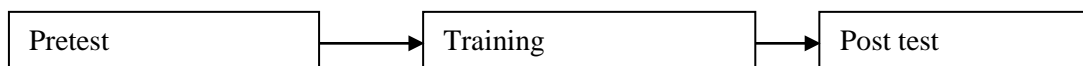
Metode pelaksanaan kegiatan Pengabdian pada Masyarakat ini dilakukan dalam bentuk lokakarya dengan cara membuat pelatihan untuk mitra. Berdasarkan permasalahan mitra yang telah dijelaskan pada bagian pendahuluan, maka tim membuat sebuah prosedur kerja untuk mencapai hasil yang maksimal. Prosedur kerja tersebut, dituangkan dalam bentuk tabel dibawah ini. Tabel tersebut disusun dengan menyertakan metode pendekatan penyelesaian, prosedur kerja, partisipasi mitra dan jenis luaran.

Tabel 1: Metode Pelaksanaan Kegiatan PpM

No.	Permasalahan Mitra	Metode Pendekatan	Prosedur Kerja	Partisipasi Mitra	Jenis Luaran
1	Meningkatkan kemampuan supervisi atau kepenyeliaan	Diskusi terbatas dengan pimpinan	Mendorong peserta membuat skenario ke depan	Partisipasi pimpinan atau pengelola pada sesi terpisah	Sejumlah rencana yang diprioritaskan dijalankan dalam kepemimpinan
2	Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja	Refleksi dan rencana aksi manajemen waktu	Membuat skala prioritas	Partisipasi para guru sebagai peserta aktif	<i>Time schedule</i> yang ketat dan sesuai
3	Meningkatkan well-being	Menggali Psycamp dan elemen-elemen terkait	Melalui games, video, refleksi dan diskusi membuat komitmen	Partisipasi aktif peserta menjalankan tugas demi tugas	Data dalam skala dan angket

Pelatihan ini dirancang mengikuti model pelatihan kelas (*classroom training*) dengan metode berupa ceramah (*lecture*), tutorial, lokakarya (ASTD, 2007). Adapun lokakarya diisi dengan simulasi, bermain peran (*role play*) dan memcontohkan melalui perilaku (*behavior modeling*).

Evaluasi terhadap pelatihan ini dilakukan mengikuti model eskperimentasi dengan seperti desain seperti gambar 1 di mana intervensi dilakukan terhadap keseluruhan siswa tanpa memisahkannya menjadi kelompok control dan kelompok eksperimen melainkan memperlakukan seluruhnya sebagai kelompok eksperimen dan terlebih dahulu mendapatkan tes awal (*pre-test*) dan kembali mendapatkan tes (*post test*) setelah pelatihan dilakukan.



Gambar 1: Desain pelatihan (Sumber: Peneliti)

Adapun tahapan lokakarya ini mengikuti alur dalam gambar 1 dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Tahap 1: Studi pendahuluan
Studi ini dimaksudkan untuk mendapatkan kejelasan perilaku yang bersesuaian dengan dasar teoritik masing-masing variabel (elitisasi) atau saliensis.
2. Tahap 2: *Pre-test*
Tahapan ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi awal dalam semua target luaran lokakarya khususnya kemampuan manajemen waktu, Kebermaknaan hidup, *Psycamp* dan *Wellbeing* yang diungkap melalui skala psikologis
3. Tahap 3: lokakarya
Tahap ini merupakan tahap intervensi yang dilakukan dengan menerapkan sejumlah metode dan dibagi menjadi sejumlah aktivitas disertai
4. Tahap 4: Pengujian hipotesis melalui dua analisis yakni analisis korelasional, analisis regresi, analisis jalur

Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini dibahas mengenai pelaksanaan pelatihan, deskripsi data penelitian, hasil analisis data dan pembahasan. Pertama akan dibahas mengenai pelaksanaan dari kegiatan pengabdian ini.

Lokakarya ini sedianya diikuti oleh guru-guru SMA Bruderan saja. Namun, sehari sebelum hari pelaksanaan, atas permintaan pihak Yayasan Pius, selaku pengelola lembaga pendidikan yang menaungi SMA Bruderan, guru-guru di luar SMA Bruderan namkun berada dalam naungan Yayasan Pius diikutseratakan pula. Dengan demikian, pelatihan ini diikuti oleh guru-guru mulai dari tingkat Taman kanak-kanak hingga sekolah menengah atas. Adapun jumlah peserta dari masing-masing sekolah adalah sebagaimana ditunjukkan oleh table di bawah ini.

Tabel 2: Jumlah Peserta Dari Masing-Masing Lembaga Pendidikan

No	Institusi	Jumlah peserta	Persentasi (%)
1	TK Karitas	3	0,05
2	SD Karitas	6	0,1
3	SD Bruderan	7	0,12
4	SMP Bruderan	15	0,25
5	SMA Bruderan	29	0,48

Semua lembaga pendidikan di bawah Yayasan Pius ini berlokasi di Jl. Jenderal Gatot Subroto, yang merupakan jalan protokol di kota Purwokerto di mana sejumlah sekolah- sekolah negeri juga berlokasi antara lain SMP Negeri 2, SMA Negeri 2, SMK Negeri 1 dan SMK Negeri 2 Purwokerto.

SMA Bruderan Purwokerto didirikan tanggal 15 Juli 1951, untuk menanggapi permintaan masyarakatan yang menghendaki agar Bruderan juga menyelenggarakan

SMA, di samping SD dan SMP yang sudah ada. Sebutan SMA Bruderan pun merupakan nama yang diberikan oleh masyarakat. Pada awal berdirinya, SMA Bruderan Purwokerto kesulitan mencari tenaga guru, sehingga beberapa pengajarnya berasal dari instansi kejaksaan, kehakiman, dan dinas pertanian. Bahkan istri Residen Banyumas pada masa itu ikut membantu mengajar. Kepala sekolah juga masih dirangkap oleh Kepala SMP Bruderan. Ruang sekolah yang digunakan adalah ruang SD dan SMP yang sudah ada. Ketika sudah ada siswa kelas III tahun 1953 ruang yang digunakan adalah dua ruangan di biara. Pada permulaan tahun ajaran ke-2 (1952), Bruder Yosserandus FC ditetapkan oleh Yayasan Pius sebagai Kepala SMA Bruderan Purwokerto.

Pelatihan dilakukan di aula SMA Negeri Purwokerto yang terletak di lantai dasar gedung depan atau yang berdekatan dengan pintu masuk/gerbang dan perpustakaan. Ruangan ini tergolong luas dengan kapasitas 250 kursi. Ruangan ini dilengkapi dengan perangkat audio dan LCD yang bagus. Seluruh rangkaian pelatihan berlangsung di ruangan ini sehingga dianggap sebagai *classroom training*. Selama berlangsungnya pelatihan peserta sangat serius dan interaktif.

Hari pertama, Kamis, 23 April diawali dengan pembukaan oleh pihak yayasan dan Kepala Sekolah berupa sambutan, penjelasan singkat, penyampaian harapan tentang kemanfaatan pelatihan dan membuka secara resmi dilanjutkan dengan perkenalan singkat dengan fasilitator. Selanjutnya berupa penjelasan secara garis besar dan menyeluruh tentang program oleh Ketua Tim dan permainan untuk mencairkan suasana (*ice breaker*) yang sangat membantu agar situasi semakin kondusif dan akrab.

Statistik deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran masing-masing variabel baik untuk data pre-test maupun data post-test. Adapun deskripsi data *pre-test* ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3: Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Pre-Test*

Variabel	Mean temuan	Std. Deviation	Min	Mak	Interval
Efikasi	2,04	0,80	1,00	4,00	1-5
Harapan	2,41	0,50	1,25	3,50	1-5
Resiliensi	2,51	0,48	1,67	4,00	1-5
Optimisme	3,32	0,56	4,50	5,00	1-5
<i>Psycamp</i>	2,49	0,33	1,92	3,25	1-5
<i>Wellbeing</i>	2,96	0,27	3,71	5,00	1-5

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa efikasi, harapan, resiliensi, *Psycamp* berada pada kategori rendah, sedangkan optimisme berada pada level sedang (kisaran mean teoritik). Selanjutnya hasil analisis deskriptif data *post-test* dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 4: Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Post-Test*

Variabel	Mean temuan	Std.	Min	Mak	Interval
Efikasi	4,35	0,39	3,33	5,00	1-5
Harapan	4,27	0,43	3,25	5,00	1-5
Resiliensi	4,00	0,53	3,00	5,00	1-5
Optimisme	3,85	0,69	2,50	5,00	1-5
<i>Psycamp</i>	4,15	0,29	3,42	4,75	1-5
<i>Wellbeing</i>	3,78	0,45	2,93	4,64	1-5

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa pengukuran terhadap *Psycamp* maupun unsur-unsurnya yakni efikasi, harapan, resiliensi dan optimisme berada pada kategori tinggi. Demikian pula *wellbeing* tergolong tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa secara umum terdapat perbedaan yang nyata antara skor sebelum pelatihan maupun skor setelah pelatihan

Analisis data dengan uji t (T-test) dilakukan terhadap hasil *pre-test* dan *post-test wellbeing* peserta dan menunjukkan hasil) menunjukkan bahwa rata-rata skor subyek pada *pre-test* adalah 2,96, dan rata-rata skor pada *post-test* adalah 3,78 dengan $t=64,57$ dan $p=0,000$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan *wellbeing* sebelum dan sesudah pelatihan. Peserta memiliki rata-rata *wellbeing* yang lebih tinggi sesudah pelatihan daripada sebelum pelatihan sebagaimana ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 5: Perbedaan *Wellbeing* Antara *Pre-Test* Dan *Post-Test*

Kondisi	N	M	SD	df	t	p
Pre-test	60	2,9607	0,28	59	64,577	0,000
Post-test	60	3.7845	0,45			

Hal ini didukung oleh hasil uji t (T-test) *pre-test* dan *post-test Psycamp* yang menunjukkan bahwa rata-rata skor subyek pada *pre-test* adalah 2,49 dan rata-rata skor subyek pada *post-test* adalah 4,15 dengan $t=112,55$ dan $p=0,000$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan *Psycamp* pada partisipan sebelum dan sesudah pelatihan. Skor partisipan pada *post-test* jauh lebih tinggi daripada skor pada saat *pre-test*. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6: Perbedaan *Psycamp* antara *pre-test* dan *post-test*

Kondisi	N	M	SD	df	t	p
Pre-test	60	2,4958	0,328	59	112,549	0,000
Post-test	60	4.1556	0,286			

Selanjutnya, hasil analisis data tambahan menunjukkan bahwa kontribusi *Psycamp* terhadap *wellbeing* antara *pre-test* dan *post-test* menunjukkan perbedaan yang signifikan. Sebagaimana ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7: Hasil Analisis Regresi *Psycamp* Terhadap *Wellbeing* Saat *Pre-Test*

Prediktor	B	SE B	β	R ²	Δ
Pre-test	0,24	0,27	0,28	0,08	0,06
Post-test	0,22	0,34	0,14	0,38	0,33

*signifikan pada level 0.05

** signifikan pada level 0.01

Dalam kondisi *pre-test*, meski berkontribusi, *Psycamp* hanya menyumbang efektif sebesar 6% varians *wellbeing*. Berbeda halnya dengan kondisi *post-test* di mana sumbangan efektif *Psycamp* adalah sebesar 33% terhadap *wellbeing*.

Pelatihan ini menunjukkan hasil signifikan dalam perbedaan *wellbeing* antara sebelum dengan sesudah pelatihan. Dengan demikian, sampai tingkat tertentu dapat dikatakan bahwa pelatihan *Psycamp* efektif dalam meningkatkan *wellbeing* para guru.

Hal ini mendukung temuan penelitian sekaligus memperkuat basis empiris penelitian berupa intervensi terhadap hasil penelitian Avey, Luthans, Smith, dan Palmer (2010), bahwa konstruk *Psycamp* yang terdiri dari sumber daya psikologis berupa efikasi, harapan, resiliensi dan optimisme terkait erat dengan sikap, perilaku dan kinerja, dalam hal ini, *wellbeing*. Sebagaimana juga penelitian Singh dan Garg (2014) dan Sisask et al (2013)

Pelatihan ini juga menemukan kontribusi signifikan *Psycamp* terhadap *wellbeing* sebagaimana penelitian Luthans, Avey, Avolio, Norman, dan Combs (2006) dan Salami (2010) termasuk bagi guru yang akan pensiun. Shoshani dan Steinmetz, S. (2013) pada anak remaja.

Lebih jauh, pelatihan ini diharapkan berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja guru sebagai pendidik profesional sebagaimana penelitian Bissessar (2014) pada guru-guru di Trinidad yang bahwa guru-guru yang memiliki *Psycamp* tinggi mampu kekerasan yang ada di sekolah, bullying pada siswa, dan sejumlah permasalahan lain yang mengancam sistem pendidikan. Selain itu, para guru tersebut juga memiliki pandangan yang positif terhadap siswa dan pada gilirannya mempengaruhi pandangan siswa terhadap guru tersebut.



Gambar 2: Pelatihan *PsyCamp* (Sumber: Dokumentasi Peneliti)

Selain itu, hasil pelatihan ini juga diharapkan berdampak signifikan terhadap: 1) Kepuasan kerja (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) sejauh tingkat stress dan beban kerja tak terlalu tinggi sebagaimana penelitian Chang, Chen, Lin, dan Huang (2013) pada guru-guru di Taiwan; 2) keefektifan sebagai guru sebagaimana penelitian Duckworth, Quinn, dan Seligman (2009) dan Wang, Chen, dan Hsu (2014); 3) Kemampuan mengelola waktu dengan baik sebagaimana penelitian Eldeleklioglu, Yilmaz, dan Gültekin (2010); 4)

Keterlibatan kerja sebagaimana penelitian Fu (2015); 4) Kinerja, keterikatan dan efek menular kepada orang lain sebagaimana penelitian Hodges (2010); 5)

Kualitas kelas dan sikap terhadap siswa yang menentang (Jennings, 2014); 6) Kecocokan kepribadian dengan pekerjaan dan sikap sebagaimana penelitian Larson, Norman, Hughes, dan Avey (2013); 7) Keunggulan kompetitif sebagaimana penelitian Luthans dan Youssef (2004); 8) Modal sosial dan modal manusia (Luthans, Luthans & Luthans, 2004); 9) Komitmen organisasional dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) sebagaimana penelitian Shahnawaz dan Jafri (2009); 10) Kesiediaan membantu siswa dan menangani permasalahan kesehatan mental (Sisask, et al., 2013); 11) Stress guru (Vazi et al, 2013)

Meski pelatihan ini memiliki implikasi praktis yang kuat sebagaimana ditunjukkan melalui hasilnya yang signifikan dalam perbedaan *wellbeing* melalui intervensi terhadap *Psycamp*, sejumlah keterbatasan juga dikandung dalam pelatihan ini antara lain: 1) Desain pelatihan ini tergolong sangat sederhana dan belum melakukan pengontrolan terhadap kemungkinan faktor-faktor sekunder baik karakteristik personal, kelompok maupun organisasional. Misalnya penelitian Stanculescu (2014) di Rumania yang mempertimbangkan prediktor dan mediator. Atau penelitian Vazi et al (2013) di Afrika Selatan. Dengan demikian, relasi kausal antara intervensi *Psycamp* dengan *wellbeing* masih perlu dikaji lebih lanjut; 2) Belum dilakukan analisis lanjutan dan tambahan menyangkut data-data personal semisal umur, jenis kelamin, pengalaman kerja, lama kerja sebagai guru, lama menjadi guru di sekolah tempat mengajar saat ini; Penelitian Singh dan Garg (2014) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam *Psycamp* dan Psychological Wellbeing antara 50 dosen pria dan 50 dosen wanita; 3) Pengukuran *Psycamp* dan Wellbeing masih subyektif sehingga potensi *faking good*, *faking bad* (seolah-olah tampak baik, seolah-olah tampak buruk) selain pertimbangan sosial (*social desirability*) masih tinggi; selain itu, pengukuran *Psycamp* belum melalui adaptasi alat ukur yang dibakukan dalam konteks Indonesia terutama konteks local misalnya sebagaimana dilakukan oleh Gørgens-Ekermans dan Herbert (2013), Mills, Fleck, dan Kozikowski (2013), dan Luthans, Avolio, Avey, dan Norman (2007) serta Woynarowska dan Wyziak (2012); 4) Peran analisis transaksional terhadap *wellbeing* dan *Psycamp* belum dapat diukur. Namun diyakini bahwa variabel ini turut berkontribusi kepada keduanya; dan 5) Peran konteks berupa nilai etis dan kultural belum dipertimbangkan perannya baik kepada *Psycamp* maupun *Wellbeing*. Secara khusus, partisipan pelatihan ini hampir seluruhnya berlatar belakang etnis Jawa dan diyakini sampai tingkat tertentu akan dipengaruhi oleh kultur Jawa dan etika Jawa.

Simpulan Dan Implikasi

Pada bab ini akan diuraikan mengenai simpulan dan saran-saran yang berkaitan dengan hasil pelatihan. Hasil pelatihan ini menunjukkan bahwa pelatihan *assertivenessPsycamp* sangat efektif dalam meningkatkan *wellbeing* pada guru-guru TK, SD, SMP dan SMA di lingkungan Yayasan Pius Purwokerto. *PsyCamp* berkontribusi signifikan terhadap *wellbeing* para guru setelah pelatihan. Kesimpulannya adalah kegiatan PpM dalam bentuk lokakarya untuk meningkatkan *wellbeing* para guru berhasil. Setelah mengikuti *psycamp*, para guru di sekolah Bruderan Purwokerto memiliki kesadaran lebih tinggi dalam hal pengajaran dan kewajibannya menjadi seorang guru.

Berikut akan dikemukakan mengenai saran atas terselenggaranya kegiatan lokarya pelatihan untuk peningkatan *wellbeing* para guru ini, yaitu sebagai berikut:

Saran Akademis

- a. Bagi para peneliti yang ingin meneliti dengan menggunakan tema yang sama, hendaknya dapat meneliti lintas teori, model dan pendekatan lain misalnya resource model dan sintesis model hubungan teoritik lain
- b. Penelitian selanjutnya juga hendaknya mempertimbangkan peran sejumlah faktor internal maupun eksternal, psikologis dan non-psikologis, personal dan non-personal seperti karakteristik demografis, kepribadian, kecocokan kepribadian dengan pekerjaan sebagai guru, dan budaya
- c. Penelitian selanjutnya juga diharapkan memperluas cakupan sampel dan teknik pengambilan yang lebih luas.

Saran Praktis

- a. Perlu guru menerapkan pelatihan serupa terhadap siswa-siswa sehingga siswa memiliki sumber daya psikologis positif dan pada gilirannya memiliki dampak positif signifikan bagi prestasi belajar maupun pengembangan diri mereka
- b. Sekolah menjalankan pelatihan serupa dan pengembangannya bagi guru-guru muda
- c. Melaksanakan pelatihan dengan modifikasi bagi siswa agar mampu menanggulangi tekanan psikologis-sosial dalam menjalani proses pembelajaran di sekolah secara khusus dan tahapan perkembangannya secara umum.
- d. Melaksanakan pelatihan dengan modifikasi secara khusus bagi guru yang akan menjalani pensiun sehingga diharapkan dapat menjalani kehidupan setelah pensiun secara bermakna dan bahagia
- e. Melaksanakan penelitian yang lebih mendalam tentang *wellbeing* dengan berfokus pada anteseden dan konsekuensinya
- f. Mendorong kepala sekolah agar memanfaatkan hasil pelatihan ini dalam membantu guru dan siswa agar lebih baik dalam proses pembelajaran
- g. Melaksanakan training of trainers bagi guru-guru sehingga dapat berperan sebagai fasilitator bagi sesama guru juga siswa
- h. Melaksanakan penelitian tentang wellbeing pada siswa dan guru-guru
- i. Melakukan uji psikometrik konstruk Psycamp dan Wellbeing dengan mempertimbangkan konteks serta melakukan adaptasi alat ukur dalam konteks Indonesia.

Ucapan Terima Kasih

Bersama dengan selesainya kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini, tim menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mitra kegiatan, yaitu SMA Bruderan Purwokerto. Kemudian juga kepada LPKMV Universitas Tarumanagara yang telah menjadi penyedia dana bagi terselenggaranya kegiatan ini. Terakhir, kepada seluruh pihak yang telah turut mendukung dan membantu terlaksananya acara ini.

Daftar Pustaka

- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M., & Palmer, N.F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee wellbeing over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 17-28 DOI: 10.1037/a0016998

- Bissessar, C.S. (2014). An exploration of the relationship between teachers' psychological capital and their collective self-esteem. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(9), 35-52
- Chang, C.M., Chen, L.S., Lin, H.Y. & Huang, H.C. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction of university physical education teachers in Taiwan: Job stress and job burnout as mediators. *Energy Education Science and Technology Part B. Social and Educational Studies*, 5(3), 1-9
- Duckworth, A.L., Quinn, P.D. & Seligman, M.E.P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540-547 DOI: 10.1080/17439760903157232
- Eldeleklioglu, J., Yilmaz, A. & Gültekin, Y. (2010). Investigation of teacher trainees' psychological wellbeing in terms of time management. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 342-348 doi:10.1016/j.sbspro.2010.03.022
- Fu, C.S. (2015). The effect of emotional labor on job involvement in preschool teachers: Verifying the mediating effect of psychological capital. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 14(3), 145-156
- Görgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12 <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1131>
- Hills, K.J. & Robinson, A. (2010). Enhancing teacher well-being: Put on your oxygen masks! *Communique*, 39(4), 17-19
- Hodges, T. D. (2010). An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect. *Dissertations and Theses from the College of Business Administration*. Paper 7. <http://digitalcommons.unl.edu/businessdiss/7>
- Jennings, P.A. (2014). Early childhood teachers' well-being, mindfulness, and self-compassion in relation to classroom quality and attitudes towards challenging students. *Mindfulness* (online), DOI 10.1007/s12671-014-0312-4
- Larson, M.D., Norman, S.M., Hughes, L.W. & Avey, J.B. (2013). Psychological capital: A new lens for understanding employee fit and attitudes. *International Journal of Leadership Studies*, 8(1), 28-43
- Luthans F., & Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45-50
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. & Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *J. Organiz. Behav.*, 27, 387-393 DOI: 10.1002/job.373
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Leadership Institute Faculty Publications*. Paper 11. <http://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11>
- Mills, M.J., Fleck, C.R. & Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 8(2), 153-164 <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2013.776622>

- Salami, S.O. (2010). Retirement context and psychological factors as predictors of wellbeing among retired teachers. *Europe's Journal of Psychology*, 2, 47-64
- Shahnawaz, M.G. & Jafri, M.H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84
- Shoshani, A. & Steinmetz, S. (2013). Positive psychology at school: A school-based intervention to promote adolescents' mental health and well-being. *J Happiness Stud (online)*. DOI 10.1007/s10902-013-9476-1
- Singh, A. & Garg, A. (2014). Psychological capital and wellbeing among teachers: A study on gender differences. *Indian Journal of Applied Research*, 4(11), 426-428
- Sisask, M., Värnik, P., Värnik, A., Apter, A., Balazs, J., Balint, M., Bobes, J., Brunner, R., Corcoran, P., Cosmani, D., Feldman, D., Haring, C., Kahn, J.P., Poštuvan, V., Tubiana, A., Sarchiapone, M., Wasserman, M., Carlio, V., Hoven, C.W. & Wasserman, D. (2013). Teacher satisfaction with school and psychological well-being affects their readiness to help children with mental health problems. *Health Education Journal*, 73(4) 382-393 DOI: 10.1177/0017896913485742
- Stanculescu, E. (2014). Psychological predictors and mediators of subjective wellbeing in a sample of Romanian teachers. *Revista de cercetare si intervensiie sociala*, 46, 37-52
- Vazi, M.L.M., Ruiters, R.A.C., Van den Borne, B., Martin, G., Dumont, K., Martin, G.M. & Reddy, P.S. (2011). Indicators of subjective and psychological wellbeing as correlates of teacher burnout in the Eastern Cape public schools, South Africa. *International Journal of Education Administration and Policy Studies*, 3(10), 160-169
- Vazi, M.L.M., Ruiters, R.A.C., Van den Borne, B., Martin, G., Dumont, K., & Reddy, P.S. (2013). The relationship between wellbeing indicators and teacher psychological stress in Eastern Cape public schools in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1-10
- Wang, J.H., Chen, Y.T. & Hsu, M.H. (2014). A Case study on psychological capital and teaching effectiveness in elementary schools. *International Journal of Engineering and Technology*, 6(4), 331-337 DOI: 10.7763/IJET.2014.V6.722
- Woynarowska, S.M., & Wyziak, B.D. (2012). Factors enhancing teachers' occupational wellbeing scale: psychometric analysis. *Med Pr.*, 63(1), 73-83