

PERAN PROGRAM KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI DALAM MENGATASI STRES DAN *BURNOUT* GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Hasna Afifah^{1*}, Mulyawan Sofwandy Nugraha²

^{1,2}UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

hasnaafifah0498@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Kepuasan kerja guru dan staf di sekolah atau madrasah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka, di mana kesejahteraan psikologis yang seimbang menjadi kunci untuk mengurangi stres dan burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pentingnya program-program kesejahteraan dalam meningkatkan kesehatan mental tenaga pendidik dan staf, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kualitatif deskriptif menjadi pilihan metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini, pelaksanaan penelitian dilakukan selama satu bulan. Penelitian diawali dengan peninjauan lapangan serta program kesejahteraan. Dengan menggunakan konsep PERMA, yang terdiri dari Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, dan Achievement, penelitian ini menunjukkan bahwa setiap elemen berkontribusi pada peningkatan motivasi, komitmen, dan hubungan positif di antara tenaga kependidikan. Pengakuan atas pencapaian dan penghargaan yang diberikan secara transparan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja individu. Hasil penelitian ini menekankan bahwa penerapan program kesejahteraan yang efektif tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, sehingga penting bagi lembaga pendidikan untuk mengimplementasikan strategi yang mendukung kesejahteraan psikologis guru dan staf.

Kata Kunci: Program Kesejahteraan Psikologis, Stres dan *Burnout*, Tenaga Kependidikan.

Abstrack: *Job satisfaction of teachers and staff in schools or madrasas has a significant impact on their performance, where balanced psychological well-being is the key to reducing stress and burnout. This research aims to explore the importance of wellbeing programs in improving the mental health of educators and staff, as well as creating a positive work environment. Descriptive qualitative was the research method used in this research, the research was carried out for one month. The research began with a field survey and welfare program. By using the PERMA concept, which consists of Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Achievement, this research shows that each element contributes to increasing motivation, commitment, and positive relationships among education staff. Recognition of achievements and awards given transparently can increase individual self-confidence and performance. The results of this research emphasize that implementing effective well-being programs not only benefits individuals but can also improve the performance and success of the organization, making it important for educational institutions to implement strategies that support the psychological well-being of teachers and staff.*

Keywords: *Psychological Wellbeing Program, Stress and Burnout, Education Personnel.*

Article History:

Received: 28-08-2024

Revised : 27-09-2024

Accepted: 30-10-2024

Online : 30-11-2024

A. LATAR BELAKANG

Kepuasan Kerja Guru dan Staf berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah/madrasah (Prihatin, 2016) (Sumarsono, 2012), kepuasan kerja bisa dari kesejahteraan psikologis guru dan staf yang seimbang. Keseimbangan ini perlu di bangun di Lembaga Pendidikan dalam upaya kesejahteraan guru dan staf. Pengurangan tingkat stress dan burnout juga menjadi salah satu hal yang perlu diatasi (Ali et al, 2021) (Ariani et al, 2023)

(Prima, 2024) di Lembaga Pendidikan Indonesia, banyaknya guru merasa kurang dihargai oleh orangtua, murid, dan sesama rekan kerja (Suryadi, 2020).

Banyaknya kasus guru dilaporkan karena menegur siswa yang tidak sesuai aturan, atau menghukum siswa karena tidak mengikuti KBM dengan baik. Indonesia masih memiliki PR untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan staf di Lembaga Pendidikan, utamanya dari upah yang belum bisa seimbang dengan kinerja yang dikeluarkan (Fanda & Slamet., 2019) (Siregar et al, 2022). Berita yang tersebar memberikan dampak guru semakin banyak yang merasa tidak bergerak bebas dalam melaksanakan tugasnya, bukan untuk menghukum dengan kekerasan namun memberikan efek jera kepada siswa. Maka kondisi ini bisa berpengaruh terhadap Kesehatan guru di lingkungan pendidikan, maka perlu adanya program-program untuk menjaga kesejahteraan mental dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan pendidikan.

Penelitian sebelumnya banyak menjelaskan mengenai kesejahteraan guru namun belum sampai program perencanaan untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatnya stres dikalangan guru dibuktikan dengan burnout di kalangan guru dan staf (Jailani et al, 2021) masih dianggap hal yang biasa dialami oleh pendidik hal ini dilandaskan oleh tuntutan pendidik dalam mengajar serta menghadapi peserta didik. Masih sedikitnya lembaga pendidikan belum mengenal kesejahteraan psikologis bagi guru dan staf ini diperlukan, terlihat dari fokusnya lembaga pendidikan yang sedikit banyaknya lebih mengutamakan kesehatan mental peserta didik.

Pengadaan psikolog atau BK yang dipersiapkan untuk siswa, pendidik diharapkan untuk menjadi kuat bahkan terpaksa untuk menjaga emosionalnya agar tidak mempengaruhi psikologis peserta didik. Kesejahteraan guru memang sudah dapat kita kenali namun di Indonesia sendiri kesejahteraan psikologis kurang diperhatikan secara serius. Umumnya kesejahteraan hanya dipatok pada materi saja tidak dibarengi dengan faktor lainnya, utamanya di kalangan gen Z yang banyaknya menganggap perlu nya tunjangan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Gen Z yang menjadi seorang pendidik banyak mengalami tekanan dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai dengan imbalan yang didapatkan (Febrianty & Muhammad., 2023), utamanya saat ini menghadapi generasi Alpha yang didominasi teknologi sehingga dalam menghadapi serta mengajarnya harus disesuaikan dengan kondisi anak sekarang.

Melalui program-program kesejahteraan diharapkan bisa menurunkan tingkat stress dan burnout yang dialami oleh para pendidik dan staf di lembaga pendidikan. Program-program yang akan dibahas disarankan untuk diaplikasikan di lembaga pendidikan untuk menjaga serta meningkatkan kesejahteraan psikologis guru dan staf. Organisasi tidak luput dari program yang akan dilaksanakan untuk melancarkan kegiatan organisasi (Sa'adah, 2021), maka program juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan serta menjaga anggota organisasi untuk tetap bersama dalam menjalankan organisasi dengan baik.

Ada konsep PERMA yang dipopulerkan oleh Martin Seligman dimana PERMA merupakan singkatan dari lima point kesejahteraan psikologis, yaitu *Positive Emotion*, *Engagement*, *Relationships*, *Meaning*, dan *Achievement* (Harimurti et al, 2024). Kelima prinsip ini digunakan untuk melakukan pendekatan kesejahteraan psikologis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam menjaga kesejahteraan karyawannya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran program kesejahteraan psikologi dalam mengatasi stres dan *burnout* guru di lembaga pendidikan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Arifudin, 2022) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Sappaile, 2024) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Arifudin, 2021) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai peran program kesejahteraan psikologi dalam mengatasi stres dan *burnout* guru di lembaga pendidikan. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Ramli, 2024).

Penelitian diawali dengan peninjauan lapangan serta program kesejahteraan. Lalu dilanjutkan dengan menentukan lokasi penelitian dan terpilih di SD Alfa Centauri di bawah Yayasan Taqwa Cerdas Kreatif berlokasi di Jl. Ternate Kota Bandung. Pengumpulan sumber dilakukan dengan melakukan wawancara dengan dipandu instrumen wawancara, serta didukung dengan data dokumentasi dan observasi selama penelitian. Wawancara dilakukan terhadap 5 orang tenaga pendidik di lingkungan SD Alfa Centauri, berlangsung selama satu hari. Setelah data diperoleh dilakukan analisis terhadap hasil wawancara, dihubungkan dengan observasi lapangan serta dokumentasi yang didapatkan selama di lapangan.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang peran program kesejahteraan psikologi dalam mengatasi stres dan *burnout* guru di lembaga pendidikan dari buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Ningsih, 2024).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel

ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Rifky, 2024).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Kartika, 2022) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan peran program kesejahteraan psikologi dalam mengatasi stres dan *burnout* guru di lembaga pendidikan.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Nuary, 2024). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Djafri, 2024) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Arif, 2024). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Arifudin, 2020). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang peran program kesejahteraan psikologi dalam mengatasi stres dan *burnout* guru di lembaga pendidikan.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Sembiring, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Kartika, 2021). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Arifin, 2024) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Rohimah, 2024) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu peran program kesejahteraan psikologi dalam mengatasi stres dan *burnout* guru di lembaga pendidikan.

Menurut Muhadjir dalam (Kartika, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep PERMA dipilih sebagai landasan penelitian ini dikarenakan kesejahteraan yang optimal pasti memiliki landasan serta struktur yang mendukung dalam mewujudkannya, maka konsep PERMA ini dibutuhkan untuk diwujudkan ataupun diusahakan dalam upaya mengatasi stress dan burnout di lingkungan Pendidikan.

Konsep PERMA merupakan kerangka kerja yang dikembangkan oleh Martin Seligman, salah satu tokoh utama dalam psikologi positif, untuk memahami dan meningkatkan kesejahteraan individu. PERMA adalah akronim dari lima elemen penting yang dianggap esensial untuk mencapai kesejahteraan yang optimal. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai masing-masing elemen dalam konsep PERMA

1. *Positive Emotion* (Emosi Positif)

Ini mencakup perasaan bahagia, puas, dan optimis. Emosi positif tidak hanya membuat kita merasa baik, tetapi juga dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental. Dalam konteks organisasi, menciptakan lingkungan yang mempromosikan emosi positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Emosi positif selalu menjadi landasan bagi tenaga kependidikan, karena mereka perlu untuk menyebarkan perasaan, energi serta lingkungan positif kepada peserta didik. Kenyataannya banyak energi yang dipaksakan untuk positif sebagai bentuk pertahanan diri, guru dan staf senantiasa diharapkan bisa menjaga emosinya tetap stabil agar tidak berpengaruh terhadap peserta didik.

Maka dukungan dari Yayasan ataupun Lembaga Pendidikan harus ada, untuk mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kependidikan. Program-program yang bisa menjadi pilihan diantaranya membentuk budaya organisasi yang kuat sehingga menciptakan energi positif yang bisa terus dipertahankan. Program ini bisa direncanakan secara terstruktur atau bahkan bisa juga dilaksanakan tanpa disadari. Kerjasama natar kolega bisa juga menciptakan budaya yang baik untuk suatu organisasi, sehingga terciptanya energi positif yang nyaman di lingkungan Lembaga.

Program kedua yang bisa dicoba aplikasikan pemberian reward terhadap tenaga pendidik, baik secara lisan maupun sebuah bentuk penghargaan. Hal ini bisa menciptakan energi positif pada diri tenaga pendidik, mereka memiliki motivasi untuk terus memperaiki diri dan mengetahui bahwa hasilnya tidak akan sia-sia. Seperti program IPK yang diterapkan di SD Alfa Centauri, mereka menilai kinerja tenaga pendidik melalui prestasi, keseharian, serta pembiasaan yang nantinya akan dilaporkan dalam bentuk nilai IPK.

Nilai yang didapat akan berpengaruh terhadap tunjangan yang nantinya diberikan oleh pihak sekolah, semakin besar nilai IPK maka tunjangan yang didapatkan ikut menyesuaikan. IPK ini menjadi acuan yang baik bila diaplikasikan dan dijalankan secara sistematis akan menciptakan energi positif bagi tenaga pendidik di lingkungan pendidikan. Program ini bisa memberikan penghargaan tanpa berpihak kepada siapapun, karena semua tenaga pendidik mendapatkannya sesuai dengan hasil pekerjaan mereka.

Tunjangan yang diberikan melalui program ini dapat memberikan kesejahteraan psikologis untuk para tenaga kependidikan khususnya untuk memenuhi kebutuhan setiap tenaga pendidik. Tunjangan selalu diharapkan bisa menciptakan harapan untuk para pendidik dalam mensejahterakan mereka, walaupun kesejahteraan bukan hanya

tentang materi namun salah satu hal ini bisa menunjang akan hal itu. Ketika materi terpenuhi situasi diri menjadi nyaman dan menciptakan energi positif dalam kehidupan.

2. *Engagement* (Keterlibatan)

Keterlibatan merujuk pada keadaan di mana seseorang sepenuhnya terfokus dan terlibat dalam aktivitas yang mereka lakukan, sering kali disebut sebagai "*flow*". Dalam pekerjaan, keterlibatan tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Organisasi dapat meningkatkan keterlibatan dengan memberikan tugas yang menantang dan sesuai dengan keterampilan karyawan.

Pembentukan program kesejahteraan psikologis yang melibatkan tenaga pendidik akan membentuk benteng silaturahmi yang kuat antara lembaga dengan tenaga kependidikan. Pembentukan kesejahteraan psikologis ini bisa menciptakan keterlibatan aktif para tenaga kependidikan dalam menjalankan program yang direncanakan serta membantu dalam menciptakan keterlibatan aktif dalam meningkatkan pembelajaran di lingkungan lembaga.

Pelatihan dalam mengenal kesejahteraan psikologis, sebab stres dan burnout, serta cara mengatasinya menunjukkan lembaga atau kepala sekolah ingin melibatkan semua anggota organisasi di lembaga untuk sama-sama menciptakan kesejahteraan organisasi yang lebih baik.

Selanjutnya program pelatihan bagi guru dan staf bertujuan untuk menjaga kestabilan emosi dan kesehatan mental para pendidik serta staf. Selain itu, pelatihan ini juga dirancang untuk mencegah terjadinya burnout yang berkepanjangan, sehingga tidak memicu stres di kalangan pendidik. Kegiatan ini mencakup seminar tentang kesehatan mental, motivasi untuk hidup sehat, serta pelatihan dalam manajemen stres dan emosi yang efektif sebagai langkah perlindungan terhadap tingkat stres yang tinggi. Diharapkan pelatihan ini dapat dilaksanakan sekali dalam satu semester, sehingga dapat meningkatkan keterampilan pendidik dan staf dalam mengelola stres.

Pelatihan ini tidak hanya memberikan pengetahuan dan strategi untuk mengatasi stres dan burnout, tetapi juga bertujuan untuk menumbuhkan kepedulian di antara guru dan staf terhadap kondisi mereka sendiri. Dengan melibatkan ahli dalam pelatihan, diharapkan dapat tercipta budaya organisasi yang lebih positif. Penting untuk dicatat bahwa pelatihan ini tidak menunjukkan bahwa semua guru atau staf mengalami stres dan burnout, melainkan sebagai upaya untuk meminimalkan atau mencegah munculnya masalah tersebut di lingkungan pendidikan.

Selain pelatihan dengan ahli, kepala sekolah atau pimpinan lembaga juga dapat mengadakan diskusi kelompok atau pertemuan rutin untuk membahas berbagai isu, baik yang berkaitan dengan pendidikan maupun kehidupan di luar pekerjaan. Di SD Alfa Centauri, misalnya, pertemuan ini memiliki tema yang berbeda-beda setiap sesinya, dan pelatihan dapat dilakukan dalam konteks tersebut. Penjadwalan waktu yang fleksibel sangat penting, mengingat pendidik dan staf memiliki tanggung jawab administrasi di samping tugas mengajar, sehingga waktu mereka terbatas.

Keterbatasan waktu ini dapat diatasi dengan memanfaatkan aplikasi atau situs web yang menyediakan layanan kesehatan mental, serta konten-konten di media sosial yang banyak dipromosikan oleh para profesional kesehatan. Mengundang ahli untuk memberikan pelatihan juga memerlukan anggaran yang perlu dipersiapkan, sehingga mengenal pengelolaan stres melalui konten tersebut bisa menjadi alternatif. Jika

pemimpin sekolah belum dapat menyediakan pelatihan, mereka dapat memberikan akses ke sumber daya tersebut, baik melalui penyediaan kuota internet atau akses ke layanan kesehatan.

Pelatihan ini juga dapat dilakukan secara daring dengan para ahli, baik melalui telepon atau video call, untuk memfasilitasi interaksi langsung dengan guru dan staf di lingkungan pendidikan. Dengan cara ini, waktu pelatihan menjadi lebih fleksibel. Apapun bentuk pelatihannya, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi guru dan staf di sekolah atau madrasah di Indonesia. Mengelola stres bersama lebih efektif dibandingkan melakukannya secara individu.

3. *Relationships* (Hubungan Positif)

Hubungan yang kuat dan positif dengan orang lain merupakan kunci utama untuk mencapai kesejahteraan, terutama di lingkungan sekolah atau madrasah. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi stres, yang sangat penting bagi guru dan staf. Oleh karena itu, membangun budaya kerja yang kolaboratif dan suportif menjadi esensial dalam menciptakan suasana yang nyaman bagi semua anggota di lingkungan pendidikan.

Budaya organisasi berperan besar dalam menjaga kesehatan mental guru dan staf, karena interaksi dan komunikasi yang baik antar individu tidak dapat dipisahkan. Dengan membangun budaya yang terbuka, di mana masalah dapat dibahas secara bersama-sama, kita dapat mencari solusi yang konstruktif. Pendekatan ini bukan hanya untuk saling menjatuhkan, tetapi untuk melindungi kesejahteraan guru dan staf dari tekanan yang dihadapi, terutama bagi mereka yang lebih muda dan baru memasuki dunia pendidikan, yang sangat membutuhkan bimbingan dari rekan-rekan yang lebih berpengalaman.

Perbedaan cara guru atau staf generasi milenial dalam menghadapi masalah dibandingkan dengan generasi milenial juga perlu diperhatikan. Setiap generasi memiliki karakteristik yang berbeda, dan lembaga pendidikan harus menyesuaikan budaya organisasi agar dapat memberikan dukungan yang tepat. Guru yang lebih berpengalaman mungkin menganggap masalah di sekolah sebagai hal yang biasa, tetapi guru milenial, meskipun bekerja dengan ikhlas, memerlukan pemahaman dan dukungan yang lebih dalam.

Di tengah perkembangan digital yang pesat, banyak pekerjaan lain yang dianggap lebih ringan dengan imbalan yang lebih besar, sehingga profesi guru menjadi pertimbangan bagi generasi milenial. Namun, banyak dari mereka yang siap mengambil risiko dan berkomitmen untuk menjadi pendidik. Kesadaran dan keikhlasan mereka dalam memilih jalur ini menunjukkan pentingnya dukungan dari rekan kerja untuk memastikan bahwa pilihan mereka tepat. Dengan membangun hubungan yang positif dan budaya kerja yang mendukung, kita dapat menciptakan lingkungan yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga produktivitas di sekolah atau madrasah.

Hubungan positif bisa membentuk energi positif juga bagi guru dan staf, karena hubungan positif akan menciptakan lingkungan yang positif dan memberikan dampak positif terhadap peserta didik. Hubungan positif ini juga membantu dalam peningkatan kesejahteraan psikologis, salah satu hal yang menjadi sorotan dalam ketidaknyamanan organisasi yaitu hubungan antar kolega atau antar guru dan staf di lingkungan sekolah. Terlihat dari beberapa program yang terlaksana di SD Alfa

Centauri mampu untuk membentuk hubungan yang positif dimana antara guru dan staf memiliki keterikatan yang positif dan saling support satu sama lain.

4. Meaning (Makna)

Reward atau penghargaan merupakan elemen penting yang sangat disukai banyak orang, terutama ketika reward tersebut dihasilkan dari kerja keras. Dalam konteks pendidikan, reward diperlukan untuk menjaga keseimbangan kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagai pendidik, penting untuk menghargai pencapaian peserta didik melalui ucapan, tindakan, atau hadiah sebagai bentuk reward. Begitu pula, pendidik dan tenaga kependidikan juga memerlukan reward dari lembaga sebagai tanda terima kasih atas kontribusi mereka dalam mensukseskan kegiatan belajar mengajar.

Pemberian reward ini tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai motivasi untuk menjaga kinerja yang baik. Dengan adanya reward, guru dan staf dapat merasa lebih termotivasi dan terhindar dari tekanan stres yang tinggi, sehingga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Reward dapat bervariasi, mulai dari bentuk non-materi seperti ucapan terima kasih dan pujian, hingga penghargaan formal seperti sertifikat atau publikasi keberhasilan di media sosial. Reward materi juga dapat diberikan, seperti bonus, intensif, atau hadiah fisik lainnya.

Salah satu contoh penerapan reward di SD Alfa Centauri adalah penghargaan untuk Tenaga Kependidikan Terbaik setiap semester, yang mencerminkan dedikasi tinggi mereka. Selain itu, pemberian tunjangan berdasarkan nilai IPK juga menjadi bentuk reward yang mendorong pendidik dan staf untuk terus berprestasi. Reward yang diterima, seperti sertifikat, dapat menjadi simbol pengakuan atas kontribusi mereka, dan jika mencapai jumlah tertentu, dapat diakui secara khusus sebagai teladan di lingkungan sekolah.

Reward ini berkontribusi pada kesejahteraan psikologis guru dan staf, membantu mengurangi stres dan burnout. Dengan adanya motivasi positif, mereka terdorong untuk mengembangkan diri dan mempertahankan kinerja yang baik. Namun, penting untuk memastikan bahwa penilaian dalam pemberian reward dilakukan secara transparan untuk meminimalisir kecemburuan di antara guru dan staf. Kriteria pemberian reward harus disesuaikan dengan kebutuhan penerima dan kemampuan lembaga untuk menyediakannya.

Di sisi lain, memiliki tujuan dan makna dalam hidup, termasuk dalam pekerjaan, dapat memberikan motivasi dan kepuasan yang mendalam. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung lebih berkomitmen dan puas. Oleh karena itu, organisasi pendidikan perlu menyelaraskan tujuan individu dengan visi dan misi lembaga. Dengan cara ini, pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya merasa dihargai melalui reward, tetapi juga merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang lebih besar. Pemberian bonus Umroh juga sebagai wujud pemberian makna bahwa setiap usaha yang telah dikerjakan pasti akan diberikan hasil yang terbaik, keikhlasan dalam mengajar akan memberikan kesabaran untuk berkunjung ke Baitullah sesuai dengan hasil usahanya.

Dengan mengintegrasikan pemberian reward yang konsisten dan bermakna, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan psikologis guru dan staf. Hal ini akan meningkatkan komitmen mereka terhadap

pekerjaan dan membantu mereka merasa lebih puas, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Akhir tahun bisa menjadi momentum yang tepat untuk memberikan penghargaan, namun lembaga juga harus fleksibel dalam kebijakan ini agar tetap relevan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada.

5. *Achievement* (Pencapaian)

Pencapaian dalam konteks pendidikan dan pekerjaan merujuk pada perasaan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika individu merasa bahwa mereka telah mencapai sesuatu yang signifikan, baik itu dalam bentuk hasil belajar siswa, penyelesaian proyek, atau peningkatan kinerja, mereka mengalami peningkatan rasa percaya diri dan motivasi. Pengakuan dan penghargaan atas pencapaian ini sangat penting, karena dapat memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dan mendorong mereka untuk terus berusaha mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Dalam lingkungan pendidikan, pengakuan atas pencapaian tidak hanya berlaku untuk siswa, tetapi juga untuk pendidik dan tenaga kependidikan. Ketika lembaga memberikan penghargaan kepada guru yang telah menunjukkan dedikasi dan kinerja yang baik, seperti melalui pemberian sertifikat penghargaan atau pengakuan sebagai Tenaga Kependidikan Terbaik, hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi guru tersebut, tetapi juga menciptakan budaya positif di lingkungan sekolah. Sebagai contoh, di SD Alfa Centauri, penghargaan untuk Tenaga Kependidikan Terbaik setiap semester berfungsi sebagai pengakuan atas dedikasi mereka, yang pada gilirannya mendorong guru dan staf lainnya untuk berprestasi.

Organisasi dapat mendukung pencapaian dengan menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Tujuan yang jelas membantu individu memahami apa yang diharapkan dari mereka dan memberikan arah yang jelas dalam pekerjaan mereka. Misalnya, jika seorang guru memiliki tujuan untuk meningkatkan hasil belajar siswa dalam mata pelajaran tertentu, mereka dapat merencanakan strategi pengajaran yang sesuai dan mengukur kemajuan siswa secara berkala. Umpan balik yang konstruktif dari atasan atau rekan kerja juga sangat penting, karena dapat membantu individu memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, umpan balik ini berfungsi sebagai alat untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Data menunjukkan bahwa pengakuan dan penghargaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres. Dalam konteks pendidikan, ketika guru merasa dihargai atas pencapaian mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi siswa. Hal ini sejalan dengan pernyataan sebelumnya bahwa pemberian reward dapat membantu menjaga kinerja yang baik dan menciptakan lingkungan yang positif. Dengan adanya penghargaan, guru dan staf merasa lebih dihargai, yang berkontribusi pada kesejahteraan psikologis mereka.

Selain itu, pencapaian yang diakui dapat menciptakan efek domino di dalam organisasi. Ketika satu individu merasa dihargai dan termotivasi, hal ini dapat menginspirasi rekan-rekan mereka untuk berusaha lebih keras dan mencapai tujuan mereka sendiri. Dengan demikian, pengakuan atas pencapaian tidak hanya

bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi keseluruhan organisasi, menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan suportif.

Secara keseluruhan, pencapaian, pengakuan, dan penghargaan saling terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengakui pencapaian individu, organisasi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan kesejahteraan semua anggota di lingkungan pendidikan.

Dengan menerapkan konsep PERMA, individu dan organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan psikologis. Ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kepuasan kerja guru dan staf sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka di sekolah atau madrasah, di mana kesejahteraan psikologis yang seimbang diperlukan untuk mengurangi stres dan burnout yang sering dialami akibat kurangnya penghargaan dari orang tua, murid, dan rekan kerja. Program-program kesejahteraan yang mendukung kesehatan mental guru dan staf sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan yang positif. Dengan menerapkan konsep PERMA, yang mencakup Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, dan Achievement, lembaga pendidikan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis. Setiap elemen dalam PERMA berkontribusi pada peningkatan motivasi, komitmen, dan hubungan positif di antara tenaga kependidikan, sehingga pengakuan atas pencapaian dan penghargaan yang diberikan secara transparan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja. Dengan demikian, penerapan program kesejahteraan yang efektif tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Penerapan program kesejahteraan yang efektif tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Sehingga hal ini bisa dilakukan oleh setiap Lembaga dalam mencapai keberhasilan organisasinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik. Terima kasih juga kepada rekan guru yang bersedia membagikan pengalamannya dan menjadi inspirasi bagi peneliti.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali et al. (2021). *Manajemen Burnout Konsep dan Implementasi*. Unhas Press.
- Ariani et al. (2023). Effectiveness of Relaxation Techniques in Reduce Academic Burnout in Guidance and Counseling Students Class of 2021 Lambung Mangkurat University. *Jurnal Pelayanan Bimbingan Dan Konseling*, 5(1), 1–11.
- Arif, M. (2024). Tantangan dan Peluang dalam Inovasi Pembelajaran Islam di Era Digital. *Global Education Journal*, 2(1), 73–80.

- Arifin, B. (2024). Integrasi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Berbasis Literasi Digital Pada Peserta Didik Sekolah Dasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13547–13555.
- Arifudin, O. (2020). Pendampingan UMKM Dalam Meningkatkan Hasil Produksi Dan Hasil Penjualan Opak Makanan Khas Jawa Barat. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 4(2), 313–322.
- Arifudin, O. (2021). Pengaruh Kelas Sosial, Pengalaman dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Penggunaan Kartu Kredit. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 286–298.
- Arifudin, O. (2022). Teacher Personality Competence In Building The Character Of Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(1), 5–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.47353/ijedl.v1i1.3>
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Fanda & Slamet. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95.
- Febrianty & Muhammad. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Pro Gen Z*. UPPM universitas malahayati.
- Harimurti et al. (2024). *Psikologi Berhampiran Budaya*. Sanata Dharma University Press.
- Jailani et al. (2021). Stres, Daya Tahan dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru di Kuala Nerus Terengganu. *E-Prosiding Webinar Konvensyen Kaunseling Kebangsaan Kali Ke-22*, 112.
- Kartika, I. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 36–46.
- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 3(2), 144–157.
- Kartika, I. (2024). Strategi Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 5(2), 171–187.
- Ningsih, I. W. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.
- Nuary, M. G. (2024). Teacher Strategies In Instilling Nationalist Values In The Millennial Generation In The Technological Era. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 954–966.
- Prihatin. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Non PNS Madrasah Aliyah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1), 1–10.
- Prima. (2024). Integrasi Manajemen Strategis dan Kebijakan Penyelenggaraan Sekolah

- Dasar Inklusi dalam Mengatasi Burnout pada Implementasi Kurikulum Merdeka. *Alifbata: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), 49–65.
- Ramli, A. (2024). Analysis of the Influence of Organizational Commitment on Work Discipline of Public High School Teachers. *Journal on Education*, 6(2), 12927–12934.
- Rifky, S. (2024). Professionalism Of Educators In Learning Development. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 579–588.
- Rohimah, R. B. (2024). Madrasah's Contribution To The Empowerment Of The Village Community In Indonesia. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 1088–1101.
- Sa'adah. (2021). *Sinergitas Pengelolaan Organisasi Madrasah Dan Pondok Pesantren Tahfidz Yanbu 'ul Qur 'an Menawan Kudus*. Tesis. IAIN Kudus.
- Sappaile, B. I. (2024). The Role of Artificial Intelligence in the Development of Digital Era Educational Progress. *Journal of Artificial Intelligence and Development*, 3(1), 1–8.
- Sembiring, I. M. (2024). Pendidikan Agama Islam Berwawasan Global Sebagai Dasar Paradigma Dan Solusi Dalam Menghadapi Era Society 5. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 305–314.
- Siregar et al. (2022). Kinerja dan Kesejahteraan Guru di Pelosok Indonesia. *ALSYS*, 2(5), 592–603.
- Sumarsono. (2012). Iklim sekolah, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 23(6), 532–539.
- Suryadi. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28.