

PELATIHAN MEMBANGUN RELASI POSITIF UNTUK MENGELOLA STRESS KERJA PADA GURU SD DI KABUPATEN SIDOARJO

*Training on Building Positive Relationships to Manage Work Stress for Elementary School
Teachers in Sidoarjo District*

Rudi Cahyono*, Yokebeth Patria Senadi, Anggita Aryo Putri, Fathaniah Ghaisani Aksan
Putri, Prima Manggala Iskandar, Sucipto, Kanina Hitasukha, Virgiata Adzani Susanto,
Heaven Angel, Wiwin Hendriani, Primatia Yogi Wulandari

Departemen Psikologi Universitas Airlangga

Jl. Airlangga 4-6 Surabaya – 60286

*Alamat korespondensi: rudi.cahyono@psikologi.unair.ac.id

(Tanggal Submission: 15 November 2025, Tanggal Accepted : 26 Februari 2026)



Kata Kunci :

*Stress Kerja,
Relasi Positif,
Manajemen
Stres, Guru
Sekolah Dasar*

Abstrak :

Guru merupakan ujung tombak untuk keberhasilan pendidikan. Guru diharuskan memiliki kompetensi pedagogi, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Jika guru tidak memenuhi kompetensi tersebut, maka guru berkewajiban untuk melakukan upaya pengembangan diri. Dengan kata lain, guru dituntut untuk memiliki kemampuan mengajar, memfasilitasi proses belajar siswa, memiliki pribadi yang mengayomi, dan menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja sesama guru, tenaga administrasi, jajaran manajemen sekolah, serta orang tua atau wali siswa. Berbagai kewajiban ini merupakan sumber stres bagi guru. Jenjang pendidikan yang memberikan tekanan paling tinggi adalah pada pendidikan dasar. Para guru sekolah dasar diberikan tugas untuk melanjutkan pembentukan diri siswa dari pendidikan usia dini sekaligus mendapatkan tuntutan untuk membuat fondasi bagi anak untuk siap belajar menggunakan operasi kognitif yang lebih kompleks (high order thinking). Usaha yang paling mungkin dilakukan oleh guru adalah dengan melakukan perubahan diri dan relasi di lingkungan kerja. Berdasarkan persoalan tersebut, solusi yang ditawarkan adalah Pelatihan Membangun Relasi Positif untuk Mengelola Stress Kerja pada Guru SD di Kabupaten Sidoarjo. Dengan mengikuti pelatihan ini, para guru diharapkan akan dapat membangun pribadi yang kuat dalam mengelola tekanan, serta mampu membangun relasi positif dengan rekan kerja, yang dapat berdampak pada pembentukan lingkungan kerja yang suportif. Pelatihan dilakukan dengan pendekatan ABC Model dan latihan pernapasan relaksasi. Partisipan dalam pelatihan ini terdiri dari 12 guru. Hasil uji paired-sample T-Test

menunjukkan nilai $t = -5,64$ dengan signifikansi $p < 0,001$, yang berarti program pelatihan efektif untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan stres.

Key word :

*Smart Farming,
Greenhouse,
Drip Irrigation,
Food Security,
Caturharjo
Farmers Group*

Abstract :

The Ngudi Mulyo Farmers Group in Caturharjo, Sleman, faces challenges in horticultural cultivation due to conventional methods. The main problems are the wasteful water consumption of manual irrigation (20-25 L/plant) and the high risk of crop failure (30-70%) due to fungal attacks triggered by uncontrolled humidity. Farmers need to be introduced to more efficient and protected technologies. This community service (PkM) activity aims to empower partners by transferring smart farming greenhouse technology packages as a pilot project. The main objective is to provide farmers with experience growing crops using efficient, pest-free technology that produces maximum yields in a controlled environment. The method used is Participatory Action Research (PAR), involving 20 active farmers in five stages: (1) Socialization and FGD, (2) Technical training, (3) Implementation and installation of technology, (4) Intensive mentoring, and (5) Program evaluation. The core activity is the installation of a 5x10 meter pilot greenhouse with 99 melon plants, equipped with an innovative drip irrigation system integrated with solar panels. Results: This program successfully implemented one pilot smart farming greenhouse unit that is 100% operational. The innovative solar-powered drip irrigation and automatic fertilization system has proven to be successful and functioning well. Partners have completed one melon planting cycle (3 months) under intensive mentoring, thus gaining direct experience in operating precision cultivation technology that is water efficient and pest-free. This pilot program has successfully transferred integrated smart farming technology. Partner farmers now have experience and a technology prototype for efficient and protected cultivation, which is expected to be replicated on a larger scale based on the pilot harvest results.

Panduan sitasi / citation guidance (APPA 7th edition) :

Cahyono, R., Senadi, Y. P., Putri, A. A., Putri, F. G. A., Iskandar, P. M., Sucipto, Hitasukha, K., Susanto, V. A., Angel, H., Hendriani, W., Wulandari, P. Y. (2026). Pelatihan Membangun Relasi Positif Untuk Mengelola Stress Kerja Pada Guru SD di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Abdi Insani*, 13(2), 1140-1150. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v13i2.3561>

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar adalah fondasi yang penting bagi perkembangan anak (Putri, 2023). Pendidikan dasar menjadi sarana bagi anak untuk belajar menyikapi lingkungan secara adaptif dengan menggunakan pola pemikiran dan pengelolaan emosi yang lebih kompleks (Ixfina & Rohma, 2025). Karena itulah, pada pendidikan dasar diajarkan kemampuan membaca, menulis, dan berhitung (Zulyusri *et al.*, 2025) untuk meningkatkan kemampuan literasi dan numerasi (Kolamban *et al.*, 2023; Masithoh & Aisyah, 2025) yang diharapkan menjadi bekal untuk dapat bersikap dan bertindak secara tepat, baik untuk mengambil keputusan maupun memecahkan persoalan (Pratiwi & Murtafiah, 2025). Dengan demikian, pengelolaan pendidikan dasar harus dilakukan secara terencana dan sistematis yang melibatkan seluruh elemen sekolah, yaitu siswa, guru, manajemen sekolah, dan orang tua (Nur *et al.*, 2022). Ujung tombak dalam implementasi sistem dan perencanaan pendidikan ada di pundak guru.

Guru Sekolah Dasar (SD) memiliki peran yang sangat krusial dalam proses pendidikan yang



membentuk fondasi pengetahuan dan karakter siswa (Maulansyah *et al.*, 2023). Guru sekolah dasar memiliki keunikan dalam tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, khususnya berkaitan dengan beban kerja (Akbar & Pratasiwi, 2017). Guru sekolah dasar memikul tugas sebagai guru mata pelajaran, di beberapa sekolah merangkap sebagai wali kelas, sekaligus menjadi juru bicara yang harus berinteraksi dengan orang tua siswa (Yasin *et al.*, 2023). Tugas mengajar tidak hanya seperti tampak pada tindakan di kelas, tetapi juga harus membuat perencanaan, mengimplementasikan, hingga melakukan evaluasi (Minsih & Galih, 2018). Dengan demikian, seorang guru wajib menyiapkan perlengkapan, peralatan, serta instrumen untuk memfasilitasi proses pembelajaran dan juga untuk memastikan hasil belajar siswa sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Tekanan yang dialami guru SD menjadi semakin berat ketika sekolah memiliki berbagai keterbatasan, baik berkaitan dengan sumber daya manusia, dana, infrastruktur, hingga sistem pengelolaan manajemen sekolah (Tanjua *et al.*, 2024). Kondisi ini dialami oleh sekolah-sekolah yang biasanya jauh dari pusat kota, memiliki modal terbatas, dan sumber pendanaan yang minimalis, seperti Madrasah Ibtidaiyah (MI) Unggulan Miftahul Hikmah, yang menjadi sasaran dari program pengabdian masyarakat kali ini. MI Unggulan Miftahul Hikmah berstatus sebagai sekolah swasta yang berdiri sejak tahun 2015 dengan Surat Keputusan MI/15.225/2015 di bawah naungan Kementerian Agama. Sekolah ini didirikan oleh Yayasan Pendidikan Sosial dan Keagamaan Miftahul Hikmah di atas tanah wakaf seluas 372 m².

Keterbatasan sumber daya yang dimiliki MI Unggulan Miftahul Hikmah turut memengaruhi bagaimana pengelolaan sumber daya guru, baik untuk pengembangan maupun untuk melakukan proteksi dari risiko kerja. Risiko yang paling potensial dihadapi oleh guru adalah tekanan kerja yang dapat menyebabkan stres. Para guru di MI Unggulan Miftahul Hikmah menghadapi tantangan yang signifikan dalam melaksanakan tugas. Di tengah keterbatasan infrastruktur, seperti gedung, peralatan olah raga, seni, dan berbagai penunjang kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler, para guru juga menghadapi tekanan untuk memenuhi kurikulum, kebutuhan administratif, dan harapan tinggi dari orang tua. Hal ini menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh tim, diperoleh data yang menunjukkan dua kebutuhan utama, yaitu pengelolaan stres kerja dan pembentukan lingkungan kerja yang positif dan suportif. Kedua hal tersebut saling berhubungan, karena para guru meyakini bahwa rekan kerja memiliki peran yang signifikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, relasi yang sehat, dan saling mendukung untuk pengembangan diri para guru. Kemampuan pengelolaan stres dan membangun relasi positif ini diperlukan agar stres kerja tidak berdampak negatif pada kinerja guru, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa.

Minimnya pelatihan dan dukungan dalam pengelolaan stres serta keterbatasan dalam membangun relasi positif dengan rekan kerja dan pihak terkait lainnya turut memperburuk kondisi ini. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka persoalan prioritas yang akan menjadi wilayah pengelolaan dalam pengabdian masyarakat ini adalah:

1. **Tingkat Stres Kerja yang Tinggi:** Guru SD di MI Unggulan Miftahul Hikmah menghadapi tekanan yang signifikan dari beban kerja, kebutuhan administratif, dan ekspektasi yang tinggi dari orang tua serta masyarakat.
2. **Minimnya Pelatihan Pengelolaan Stres:** Kurangnya pelatihan dan dukungan dalam mengelola stres kerja yang membuat guru tidak memiliki strategi efektif untuk menghadapi tekanan.
3. **Keterbatasan dalam Membangun Relasi Positif:** Keterbatasan dalam keterampilan membangun relasi positif dengan rekan kerja, siswa, orang tua, dan pihak terkait lainnya.
4. **Dampak Lanjutan terhadap Kinerja dan Kualitas Pendidikan:** Stres yang tidak terkelola dengan baik mempengaruhi kinerja guru dan berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Berdasarkan analisis situasi dan permasalahan yang telah diidentifikasi, tim pengabdian masyarakat memberikan intervensi yang bertujuan untuk menyelenggarakan pelatihan bagi guru di MI Unggulan Miftahul Hikmah. Intervensi berupa pelatihan yang difokuskan pada pengembangan keterampilan dalam membangun relasi positif serta strategi efektif dalam mengelola stres kerja. Secara khusus, tujuan dari kegiatan ini adalah sebagai berikut:

1. **Meningkatkan Kesadaran dan Pemahaman tentang Stres Kerja:** Memberikan pemahaman yang komprehensif kepada guru tentang apa itu stres kerja, faktor-faktor penyebab, dan dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan pribadi.
2. **Mengembangkan Keterampilan Relasi Positif:** Melatih guru dalam membangun relasi positif dengan sesama rekan kerja, siswa, orang tua, dan pihak terkait lainnya. Relasi yang harmonis dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan kondusif.
3. **Menyediakan Strategi Pengelolaan Stres:** Membekali guru dengan berbagai teknik dan strategi pengelolaan stres yang praktis dan dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Ini termasuk teknik relaksasi, manajemen waktu, dan cara-cara menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
4. **Meningkatkan Kualitas Pendidikan:** Dengan menurunnya tingkat stres dan meningkatnya hubungan positif di lingkungan sekolah, diharapkan kualitas pendidikan di MI Unggulan Miftahul Hikmah akan meningkat. Guru yang lebih sehat dan bahagia cenderung lebih produktif dan kreatif dalam mengajar.
5. **Membangun Komunitas Guru yang Solid:** Mendorong terbentuknya komunitas guru yang saling mendukung dan berbagi pengalaman serta strategi dalam menghadapi stres kerja sehingga tercipta budaya saling membantu dan kolaborasi.

Dengan demikian, pelatihan ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan harmonis bagi guru SD di MI Unggulan Miftahul Hikmah. Dukungan yang berkelanjutan dan evaluasi rutin juga akan menjadi bagian integral dari program ini untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas intervensi yang dilakukan.

Berdasarkan persoalan prioritas tersebut, maka tim melakukan program pelatihan membangun relasi positif untuk mengelola stres kerja pada guru SD di Kabupaten Sidoarjo, khususnya di MI Unggulan Miftahul Hikmah, dengan manfaat yang diperoleh dari kegiatan ini adalah:

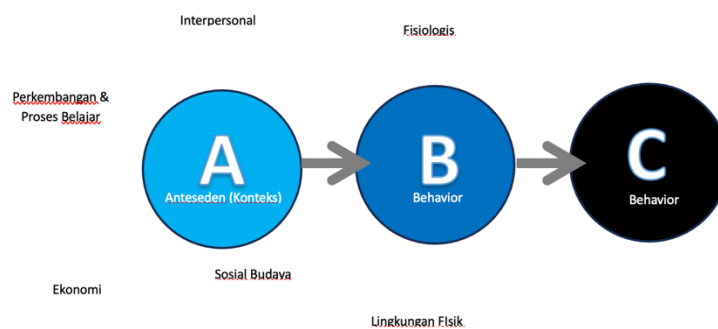
1. **Pemahaman tentang Stres Kerja:** Guru akan mendapatkan pengetahuan mendalam tentang stres kerja, penyebabnya, dan dampaknya sehingga mereka lebih sadar dan siap menghadapinya.
2. **Pengembangan Keterampilan Relasi Positif:** Guru akan dilatih untuk membangun hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja, siswa, orang tua, dan pihak terkait, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif.
3. **Strategi Pengelolaan Stres yang Praktis:** Guru akan dibekali dengan berbagai teknik dan strategi pengelolaan stres yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, seperti teknik relaksasi dan manajemen waktu.
4. **Pembentukan Komunitas Guru yang Solid:** Program ini mendorong terbentuknya komunitas guru yang saling mendukung dan berbagi pengalaman dalam mengelola stres, menciptakan budaya kolaborasi dan saling membantu.

METODE KEGIATAN

Program pengabdian masyarakat diselenggarakan oleh Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dengan melibatkan tiga dosen dan delapan mahasiswa. Program ini tidak hanya menawarkan solusi jangka pendek, tetapi juga bertujuan untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan dan signifikan dalam lingkungan kerja guru di MI Unggulan Miftahul Hikmah, Kabupaten Sidoarjo. Untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh guru SD di MI Unggulan Miftahul Hikmah,

Kabupaten Sidoarjo, program pengabdian masyarakat ini menawarkan solusi komprehensif yang terdiri dari pelatihan, pendampingan dan *mentoring*, serta evaluasi program.

1. **Focus Group Discussion (FGD)** dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan guru. FGD adalah metode pengambilan data dengan mendiskusikan topik tertentu secara terarah dalam kelompok kecil yang diarahkan oleh pemandu (Nyumba *et al.*, 2018). FGD terdiri dari dua kegiatan dengan melibatkan manajemen sekolah dan guru. FGD bersama kepala sekolah dan para wakil kepala sekolah dilakukan pada 14 Desember 2024, ditujukan untuk mengidentifikasi persoalan. Dari FGD pertama, diidentifikasi kebutuhan guru, yaitu kemampuan dalam pengelolaan stres. FGD kedua dilakukan dengan para guru pada 9 Agustus 2025, bertujuan untuk lebih memperoleh detail-detail persoalan, baik berkaitan dengan penyebab, kondisi masalah, hingga upaya yang sudah dilakukan oleh guru untuk mengatasinya. FGD kedua dihadiri oleh 12 guru dan diperoleh kebutuhan secara lebih detail, yaitu penyebab stres (*stressor*), reaksi terhadap tekanan, sumber daya yang dimiliki, dan upaya yang sudah dilakukan oleh pihak sekolah dan guru.
2. **Pembuatan Desain Intervensi** adalah menerjemahkan kebutuhan menjadi perlakuan (*treatment*) yang diberikan kepada guru. Pembuatan desain intervensi dilakukan pada 10 Agustus 2025 sampai 10 September 2025. Intervensi berupa pelatihan yang digunakan untuk mengakomodir kebutuhan utama dari para guru yaitu pengembangan kemampuan pengelolaan stres dengan membangun dan memanfaatkan relasi positif di tempat kerja.
3. **Pelatihan** difokuskan pada pengembangan keterampilan dalam membangun relasi positif dan strategi pengelolaan stres kerja. Pelatihan dilaksanakan pada 13 September 2025. Selama pelatihan, guru diberikan pemahaman mendalam tentang stres kerja, teknik-teknik relaksasi, manajemen waktu, serta cara menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Pendekatan teoritik yang digunakan dalam pelatihan membangun relasi positif dan manajemen stres adalah dengan *ABC Model (Anteseden, Behavior, Consequence)* (Beamish *et al.*, 2001). Pendekatan ini diharapkan mampu mengembangkan kemampuan guru dalam mengelola pemikiran dan perasaannya dalam menghadapi tekanan kerja (Iman, 2017).



Gambar 1. ABC Model

4. **Pendampingan dan mentoring** dilaksanakan secara berkelanjutan untuk memastikan guru dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari dalam pelatihan. Melalui sesi-sesi *mentoring*, guru mendapatkan dukungan dan bimbingan langsung dari ahli serta kesempatan untuk berbagi pengalaman dan strategi dengan sesama rekan kerja. Sesi *mentoring* sebenarnya adalah proses yang berkelanjutan mulai dari pasca pelatihan sampai saat ini.
5. **Evaluasi program** dilakukan secara rutin melalui observasi dan evaluasi akhir dengan cara pelaporan pribadi oleh para guru (*self-report*) untuk menilai efektivitas dan keberhasilan intervensi yang dilakukan. Evaluasi ini meliputi pemantauan kemajuan individu, umpan balik

dari peserta, serta penilaian keseluruhan dampak program terhadap kemampuan membangun relasi positif dan pengelolaan stres kerja guru. Perkembangan kemampuan guru sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan diukur dengan mengisi *pre-test* dan *post-test*. Nilai rerata capaian kemudian dibandingkan dengan menggunakan *paired sample t-test*.

Keseluruhan proses dilakukan secara berkesinambungan sebagai sebuah siklus. Hasil dari evaluasi program akan menjadi input untuk menentukan kebutuhan berikutnya, yang dapat diagendakan sebagai program lanjutan. Dengan pendekatan holistik serta berkesinambungan sebagai siklus, diharapkan guru dapat mengelola stres kerja dengan lebih baik, membangun hubungan yang positif, serta meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan di MI Unggulan Miftahul Hikmah secara terus-menerus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program pengabdian masyarakat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para guru dalam pengelolaan stres dan membangun relasi positif di lingkungan kerja sebagai faktor protektif dari tekanan. Program disusun dalam bentuk rangkaian kegiatan yang terdiri dari analisis kebutuhan guru, pelatihan, dan pendampingan atau *mentoring*. Untuk melakukan evaluasi atas efektivitas kegiatan, dilakukan pengukuran melalui pengisian *pre-test* dan *post-test* oleh peserta. Selain itu, proses pendampingan juga dimanfaatkan untuk mengobservasi kemajuan guru dalam mengelola stres dan menggunakan relasi positif sebagai faktor protektif untuk mengantisipasi dan mengatasi tekanan kerja.

Sebagai tahap awal, kegiatan didahului dengan analisis kebutuhan (Gould *et al.*, 2004). *Training need assessment* dilakukan dengan menggunakan metode *Focus Group Discussion (FGD)* (Nyumba *et al.*, 2018). FGD dilakukan dua kali, dengan manajemen sekolah dan dengan para guru. FGD pertama mengidentifikasi kebutuhan dari para guru. Dari FGD pertama diidentifikasi kebutuhan para guru, yaitu adanya tekanan dalam pekerjaan yang potensial menyebabkan stres. Reaksi kelelahan bahkan sakit karena beban kerja yang tinggi adalah efek dari tekanan kerja yang dirasakan para guru. Karena itu, pengelolaan stres ditetapkan sebagai kebutuhan untuk ditindaklanjuti melalui program pengabdian masyarakat. Untuk mendapatkan informasi yang lebih detail tentang kebutuhan guru dalam hal pengelolaan stres, diadakan FGD yang kedua. Peserta FGD kedua adalah para guru. Diskusi mengidentifikasi tekanan yang menjadi sumber stres para guru. Sumber stres berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor intrapersonal teridentifikasi adalah pemikiran yang tidak realistis dan berlebihan (*overthinking*), kemampuan adaptasi, kesiapan menghadapi tantangan, dan fleksibilitas. Faktor interpersonal yang teridentifikasi adalah kekurangmampuan dalam mengelola anggota tim serta kurangnya empati dan saling mengerti. Selain itu, terdapat sumber tekanan institusional, misalnya tidak adanya wewenang untuk mengambil kebijakan serta sumber daya dan infrastruktur yang kurang.

Kegiatan inti sebagai tindak lanjut dari asesmen kebutuhan adalah dilaksanakannya pelatihan. Pelatihan ini didesain dengan tujuan untuk mengelola aspek internal dan eksternal yang dimiliki oleh guru. Materi pelatihan terdiri dari pengelolaan tekanan dan pemberdayaan relasi positif, memaknai dan menakar stres, serta mengelola stres dengan menggunakan pendekatan ABC Model (Antecedent, Behavior, Consequence) dan latihan relaksasi pernapasan. Melalui pelatihan, guru dapat mengenali tekanan, mengubah cara pandang (*mindset*) terhadap tekanan, mengidentifikasi sumber daya yang dimiliki (termasuk relasi dengan rekan kerja), serta merumuskan tindakan yang efektif untuk mengatasinya. Sementara latihan pernapasan dilakukan dengan tiga teknik, yaitu pernapasan diafragma (*diaphragmatic breathing*), pernapasan berkesadaran (*mindful breathing*), dan relaksasi otot progresif (*progressive muscular relaxation*). Secara terperinci, sesi dalam pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Orientasi



Sesi orientasi dialokasikan untuk memperkenalkan materi, memberitahukan aturan main dalam pelatihan, serta memecah kebekuan dengan melakukan *energizing* atau *ice breaking*. Sesi orientasi ditujukan agar peserta mengetahui materi yang akan dipelajari serta manfaat yang akan diperoleh. Selain itu, sesi ini juga berfungsi sebagai pendekatan atau mengakrabkan satu sama lain, terutama antara pelatih dan peserta (*rapport*). Sementara itu, sosialisasi aturan diharapkan dapat membuat peserta bertanggung jawab untuk mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh.

2. Memaknai Stres

Sesi pertama materi adalah memberikan pemahaman tentang stres kepada peserta. Secara formal, peserta harus memahami terminologi yang akan dipelajari, yaitu tentang stres. Meluruskan makna stres sangat penting, agar para guru dapat mengidentifikasi setiap tekanan yang datang atau dialami dalam pekerjaan, termasuk mengenali tekanan positif (*eustress*) dan tekanan negatif (*distress*). Materi ini juga berfungsi sebagai pengendali bagi cara pandang peserta agar tidak menyalahartikan stres dan tidak selalu panik ketika menghadapi stres. Dengan menyadari pemicu tekanan, perasaan, dan pikiran yang ditimbulkan, serta respons alamiah yang terjadi, guru memiliki cara pandang baru terhadap tekanan kerja. Ini adalah langkah awal untuk mengembangkan kemampuan mengubah tekanan menjadi tindakan adaptif dan produktif. Selain mendapatkan materi yang disertai contoh nyata dari pengalaman guru, peserta memaknai stres dengan mengisi lembar kerja (*worksheet*).

3. Menakar Stres

Kesadaran terhadap stres yang terjadi pada diri guru akan menjadi titik awal yang baik untuk mengambil tindakan yang tepat. Kesadaran terhadap situasi dan reaksi diri juga memungkinkan guru memberikan penilaian, apakah respons yang dilakukan sudah tepat atau belum. Selain itu, menyadari kadar stres juga penting bagi para guru. Kadar stres berhubungan dengan ambang batas stres yang masih aman atau sudah mulai berisiko bagi guru. Peserta menakar stresnya dengan mengisi lembar kerja yang dipandu oleh pelatih.

4. Mengelola Stres

Sebagai tindak lanjut dari hasil identifikasi sumber tekanan (*stressor*), menakar kadar stres, dan mengenali sumber daya yang dapat dimanfaatkan, barulah peserta dapat merencanakan tindakan yang adaptif dan produktif untuk mengelola stresnya. Setiap rencana tindakan harus diverifikasi, apakah realistis untuk dilakukan. Proses verifikasi dilakukan dengan menyesuaikan rencana tindakan dengan sumber daya yang dimiliki.

5. Teknik Relaksasi

Sebagai tambahan, peserta diajarkan teknik relaksasi dengan pernapasan. Peserta berlatih pernapasan diafragma (*diaphragmatic breathing*), pernapasan berkesadaran (*mindful breathing*), dan relaksasi otot progresif (*progressive muscular relaxation*). Para guru melakukan praktik pernapasan dengan panduan instruktur. Peserta melakukan berulang-ulang sampai mereka benar-benar bisa melakukannya secara mandiri.



Gambar 2. Kegiatan Pelatihan

Mentoring dilakukan sebagai tindak lanjut dari kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk memfasilitasi guru untuk melaporkan kemajuan atau mencari bantuan dan umpan balik jika ada kesulitan. Proses pendampingan dilakukan dengan melakukan pengamatan guru ketika mengajar atau menghadapi siswa dan saat menjalankan aktivitas di kantor bersama rekan kerja. Selain itu, dilakukan pula sesi berbagi (*sharing session*), agar para guru bisa saling menceritakan keluhan kesah dan praktik terbaik yang sudah dilakukan, terutama dalam mengatasi tekanan kerja. *Mentoring* juga berfungsi untuk melakukan evaluasi atas kemajuan kemampuan para guru dalam mengelola stres.

Evaluasi atas efektivitas pelatihan juga dilakukan secara kuantitatif dengan pengisian kuesioner *pre-test* dan *post-test*. Terdapat 16 peserta dalam proses pelatihan. Namun, pada akhirnya hanya ditemukan 12 isian *pre-test* dan *post-test*. Oleh karena itu, analisis hanya bisa dilakukan kepada

12 kuesioner tersebut. Untuk melihat efektivitas dari pelatihan, dilakukan perbandingan antara rerata hasil *pre-test* dan *post-test* dengan melakukan analisis menggunakan *Paired Sample T-Test*. Secara keseluruhan, berikut hasil analisis statistik yang menunjukkan efektivitas kegiatan.

1. Deskripsi Data

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada *pre-test*, nilai rata-rata peserta adalah 33,5 (SD = 12,90), sedangkan pada *post-test*, nilai rata-rata meningkat menjadi 55,0 (SD = 6,28). Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan skor yang cukup besar setelah perlakuan atau intervensi diberikan. Median nilai juga meningkat dari 30,5 menjadi 54,5 sehingga konsistensi skor terlihat lebih tinggi pada *Post-Test*.

Tabel 1. Descriptives

	N	Mean	Median	SD	SE
Pre-Test	12	33.5	30.5	12.90	3.72
Post-Test	12	55.0	54.5	6.28	1.81

2. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas (Shapiro-Wilk $p = 0,399$; Kolmogorov-Smirnov $p = 0,790$; Anderson-Darling $p = 0,339$) semuanya menunjukkan nilai $p > 0,05$. Dengan demikian, data berdistribusi normal sehingga analisis menggunakan *Paired Sample T-Test* dapat dilakukan secara valid.

Tabel 2. Tests of Normality

			statistic	p
Pre-Test	Post-Test	Shapiro-Wilk	0.932	0.399
		Kolmogorov-Smirnov	0.188	0.790
		Anderson-Darling	0.383	0.339

3. *Paired Sample T-Test*

Paired Sample T-Test menghasilkan nilai $t = -5,64$ dengan derajat kebebasan (df) = 11 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Dari sini dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test*. Selisih rata-rata skor adalah -21,5 dengan rentang interval kepercayaan 95% antara -29,9 hingga -13,1. Selain itu, nilai Cohen's $d = -1,63$, yang termasuk kategori *large effect size*, menunjukkan bahwa pengaruh perlakuan/intervensi terhadap peningkatan skor sangat kuat.

Tabel 3. Paired Samples T-Test

						95% Confidence Interval			
		statistic	df	p	Mean difference	SE difference	Lower	Upper	Effect Size
Pre-Test	Post-Test	Student's T	-5.64	11.001	< -21.5	3.81	-29.9	-13.1	Cohen's d -1.63

KESIMPULAN DAN SARAN

Program pengabdian masyarakat telah dilakukan sesuai dengan rencana yang sudah dibuat, termasuk tujuan yang sudah ditetapkan. Pelatihan membangun relasi positif dan pengelolaan stres di tempat kerja tidak hanya membuat ketegangan psikologis di tempat kerja dapat diturunkan, tetapi juga memberikan pengetahuan dan keterampilan bagi peserta untuk dapat mengelola stres serta memanfaatkan relasi positif untuk mencegah faktor risiko atau mengelola stres yang sudah terjadi. Keberhasilan kegiatan tidak hanya ditunjukkan dari hasil observasi lapangan atas perubahan yang terjadi pada kinerja guru, termasuk cara dalam menanggapi tekanan serta mengelola stres. Secara kuantitatif, keberhasilan juga ditunjukkan dengan adanya perbedaan kemampuan pengelolaan stres para guru dengan membandingkan nilai rerata antara *pre-test* dan *post-test*.

Program pengabdian masyarakat ini tentunya juga tidak lepas dari kendala dan kekurangan yang perlu dilakukan perbaikan. Dalam pelaksanaan kegiatan, seluruh manajemen sekolah dan para guru sangat kooperatif dan dapat terlibat dengan sepenuh hati. Namun, hal yang tidak dapat dihindari adalah penetapan jadwal pelatihan yang sering tidak menemukan kecocokan antara kalender kegiatan sekolah dan tim pelaksana pengabdian masyarakat. Karena itu, pada kegiatan yang akan datang, perlu disiapkan beberapa jadwal alternatif sehingga dapat segera dilakukan mitigasi ketika terjadi perubahan jadwal yang mendadak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pelaksanaan program pengabdian masyarakat telah dapat dilakukan dengan baik berkat dukungan dari seluruh tim, terutama para asisten mahasiswa yang terlibat mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Airlangga yang memberikan dukungan dana kegiatan ini melalui skema PKM tahun 2025. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada MI Unggulan Miftahul Hikmah Kabupaten Sidoarjo sebagai mitra yang mendukung dan berpartisipasi dalam program pengabdian masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Z., & Pratasiwi, R. (2017). Resiliensi Diri dan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 107-112. <https://doi.org/10.21009/JPPP>
- Beamish, W., Bryer, F. K., & Leanne, W. (2001). Positive Behavioural Support: An Example of Practice in The Early Years. *Special Education Perspectives*, 9(1), 14–29. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10072/3867>
- Gould, D., Kelly, D., White, I., & Chidgey, J. (2004). Training Needs Analysis. A Literature Review and Reappraisal. *International Journal of Nursing Studies*, 41(5), 471–486. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2003.12.003>
- Jalil, A., & Iman, N. (2017). Effects of Rational Emotive Behavioural Therapy Module on Irrational Beliefs and Job Stress Among University Support Staff.
- Ixfina, F. D., & Rohma, S. N. (2025). Dasar-Dasar Pendidikan sebagai Pembentuk Moral dan Intelektual Peserta Didik di Sekolah Dasar. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.7065>
- Kolamban, D., Sumilat, J. M., & Trifena Tarusu, D. (2023). Penggunaan Calistung untuk Meningkatkan Literasi Numerasi Peserta Didik Kelas 2. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 941–949. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10047854>
- Masithoh, D., & Aisyah, N. R. (2025). *Mepokondau: Jurnal Penagabdian Masyarakat Terpadu Edukasi Program Calistung (Membaca, Menulis, & Berhitung) untuk Melatih Literasi dan Numerasi Siswa Sekolah Dasar*. <https://doi.org/10.XXXXX/Mepokondau>

- Maulansyah, R., Febrianty, D., & Asbari, M. (2023). Peran Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Penting dan Genting!. *Journal of Information Systems And Management*, 02(05). <https://doi.org/https://doi.org/10.4444/jisma.v2i5.483>
- Minsih & Galih, A. (2018). Peran Guru Dalam Pengelolaan Kelas. *Profesi Pendidikan Dasar*, 1(1), 20. <https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.6144>
- Nur, M., Zahri Harun, C. Z., & Ibrahim, S. (2022). Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada Tingkat SD. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 23–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.18592/moe.v8i1.6255>
- Nyumba, T. O., Wilson, K., Derrick, C. J., & Mukherjee, N. (2018). The Use of Focus Group Discussion Methodology: Insights From Two Decades of Application in Conservation. *Methods in Ecology and Evolution*, 9(1), 20–32. <https://doi.org/10.1111/2041-210X.12860>
- Putri, H. P. D. (2023). Peran Pendidikan Dasar dalam Pembentukan Dasar Kemampuan Anak di SD Negeri 6 Wonogiri. *Jurnal Bahusacca*, 4(Pendidikan Dasar), 11–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.53565/bahusacca.v4i1.929>
- Pratiwi, C. P., & Murtafiah, W. (2025). The Relationship Between Reading Literacy and Numeracy in Solving Story Problems: Elementary School Students. *Jurnal Eduscience (JES)*, 12(5), 1248–1258. <https://doi.org/https://doi.org/10.36987/jes.v12i5.7569>
- Tanjua, A. L., Dewi, D. E. C., Puspasari, N., Nugraha, H., & Meylindo, D. (2024). Kinerja Guru dan Permasalahannya. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 3(4), 161–171. <https://doi.org/10.58192/sidu.v3i4.2729>
- Yasin, M., Rosaliana, & Habibah, S. R. N. (2023). Peran Guru di Sekolah dan Masyarakat. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 2(3), 382–389. <https://doi.org/10.54259/diajar.v2i3.1810>
- Zulyusri, Sari, R. N., Nadya, Armadi, E. A. F., & Savitri, H. N. (2025). Implementasi Program Kerja Calistung (Membaca, Menulis, Berhitung) untuk Meningkatkan Kemampuan Literasi Anak-anak di Nagari Tanjung Barulak, Kecamatan Tanjung Emas, Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(8), 15657–15667. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>