

# Pelatihan Pengelolaan Stres Berbasis Mindfulness untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru dalam Proses Pengajaran

*Mindfulness-Based Stress Management Training to Enhance Teacher Professionalism in the Teaching Process*

Dian Dwi Nur Rahmah \*

Raihan Jouras Zidan Purnomo

Clara Tesalonika

Aisyah Khairiah

Firjatullah

Department of Psychology,  
Mulawarman University,  
Samarinda, East Kalimantan,  
Indonesia

email: [dian.dnr@fisip.unmul.ac.id](mailto:dian.dnr@fisip.unmul.ac.id)

## Kata Kunci

Pengelolaan stres  
Tenaga pendidik  
Pelatihan

## Keywords:

Stress management  
Educators  
Training

Received: September 2024

Accepted: October 2024

Published: February 2025

## Abstrak

Pengelolaan stres merupakan keterampilan penting yang perlu dimiliki oleh tenaga pendidik agar mampu merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan pengelolaan stres agar meningkatkan profesionalitas dalam proses mengajar seorang tenaga pendidik. Pelatihan ini diadakan pada guru SMA Negeri 16 Kota Samarinda dan diikuti oleh 13 peserta. Metode yang digunakan dalam pelatihan ini meliputi tahapan Training Need Analysis (TNA), modul pelatihan, penyampaian materi, diskusi, *mindfulness*, dan uji *pre-test* dan uji *post-test*. Hasil pelatihan ini terdapat peningkatan pemahaman akan pengelolaan stres. Peningkatan ini didapat dari pengumpulan data melalui *pre-test* dan *post-test*, ditemukan peningkatan sebesar 17%.

## Abstract

*Stress management is an important skill that educators need to possess to plan and implement the learning process, assess learning outcomes, provide guidance and training, as well as engage in research and community service. The purpose of this training is to enhance stress management skills to improve the teaching process of educators. The training was conducted for teachers at SMA Negeri 16 Kota Samarinda and was attended by 13 participants. The methods used in this training include Training Need Analysis (TNA), training modules, material delivery, discussions, mindfulness, and pre-test and post-test evaluations. The results of this training show an improvement in understanding stress management. This improvement was obtained from data collected through pre-tests and post-tests, revealing an increase of 17%.*



© 2025 Dian Dwi Nur Rahmah, Raihan Jouras Zidan Purnomo, Clara Tesalonika, Aisyah Khairiah, Firjatullah. Published by Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). DOI: <https://doi.org/10.33084/pengabdianmu.v10i2.8132>

## PENDAHULUAN

Tenaga pendidik memegang peranan penting dalam menciptakan masyarakat yang cerdas, inovatif, dan produktif sehingga tidak berlebihan untuk mengatakan tenaga pendidik merupakan profesi yang mulia dan sekaligus penuh dengan tantangan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang diantar lain tugasnya adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tenaga pendidik memiliki tanggung jawab yang besar dalam membimbing perkembangan intelektual dan sosial peserta didik, dalam proses pengembangan kepribadian siswa terjadi melalui peran guru dalam proses belajar mengajar dan proses membimbing di sekolah terutama bagi pendidik pada Sekolah Siswa Menengah yaitu Guru. Dengan beban tanggung jawab ini juga membuat tenaga pendidik menjadi sebah profesi yang rentan terkena stres (Gaol, 2021). Dalam lingkup tenaga pendidik tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), salah satunya yang menjadi sasaran pengabdian oleh penulis adalah SMA Negeri 16 Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Pada tenaga pendidik, stres yang dialami akan memengaruhi pada personal guru dan kemampuan guru dalam mengelola kelas

**How to cite:** Rahmah, D. D. N., Purnomo, R. J. Z., Tesalonika, C., Khairiah, A., Firjatullah. (2025). Pelatihan Pengelolaan Stres Berbasis Mindfulness untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru dalam Proses Pengajaran. *PengabdianMu: Jurnal Ilmiah Pengabdian kepada Masyarakat*, 10(2), 406-414. <https://doi.org/10.33084/pengabdianmu.v10i2.8132>

dengan baik (Fitchett *et al.*, 2018). Dalam penelitian yang dilakukan (Wong *et al.*, 2017) menemukan bahwa stres secara langsung berkaitan dengan kualitas pengajaran dan keterlibatan dengan kualitas pengajaran dan keterlibatan siswa. Guru atau tenaga pendidik SMAN 16 Kota Samarinda juga mengalami hambatan dan masalah yang menyebabkan stress pada guru sehingga kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan hasil *Training Need Assesment* (TNA) ditemukan hasil bahwa tenaga pendidik masih kurang dalam pengelolaan stres sehingga mempengaruhi pembelajaran dan menyelesaikan tugas. TNA merupakan metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dari calon peserta, terkait dengan masalah atau hambatan yang mereka hadapi melalui informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber guna mencari solusi untuk mengatasi masalah tersebut (Dewi *et al.*, 2021). Berdasarkan hasil TNA diketahui bahwa terdapat kendala-kendala yang dialami selama menjadi guru yang membuat meningkatnya stres dalam bekerja sebagai guru. Guru masih tidak terbiasa dengan sistem pembelajaran diferensiasi yang tepat lalu seringkali mendapatkan beban pekerjaan yang berlebihan dari pihak sekolah, dan tekanan dari rekan kerja dan sekolah yang mempengaruhi tingkat stres guru. Mirip dengan penelitian (Rini *et al.*, 2022) menemukan bahwa terdapat peningkatan kepada guru yang diberikan pelatihan manajemen stres sehingga meningkatkan kompetensi guru. Sejalan dengan ini, berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Gaol (2021) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan begitu banyak dan kurangnya dukungan kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab stres guru, sehingga diperlukan upaya-upaya untuk membantu dalam pengelolaan stres. Pengelolaan stres kemampuan yang perlu dimiliki tenaga pendidik, seorang tenaga pendidik yang mampu mengelola stres akan terus berusaha mengembangkan kompetensinya dalam menghadapi tantangan guna menciptakan pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan menyenangkan bagi siswanya (Nurdin *et al.*, 2021). Tenaga pendidik yang mampu mengelola stres akan mampu dalam pengelolaan kelas, pembelajaran kepada siswa agar informasi yang diberikan tersampaikan dengan baik, dan mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh pihak sekolah. Pengelolaan stres penting untuk tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, apabila tenaga pendidik tidak memiliki kemampuan pengelolaan stres yang baik maka akan sulit bagi guru untuk mengelola kelas atau mencapai target pembelajaran sehingga dibutuhkan pelatihan yang berkaitan dengan pengelolaan stres. Dengan demikian, dari pembahasan di atas, penulis akan melakukan pelatihan melalui peningkatan pengelolaan stres pada tenaga pendidik. Hasil penelitian sebelumnya oleh (Chesak *et al.*, 2019) menunjukkan bahwa pelatihan ketahanan menunjukkan efektivitas dalam menurunkan stres para guru. Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dari pengabdian ini untuk meningkatkan pengelolaan stres pada guru SMA Negeri 16 Kota Samarinda demi meningkatkan kinerja peran sebagai guru dan membantu mengurangi tekanan pekerjaan serta stres pada tenaga pendidik.

## METODE

Kegiatan pelatihan ini diikuti oleh tenaga pendidik SMA Negeri 16 Samarinda yang berjumlah 13 orang peserta, dan dilaksanakan di ruang pertemuan SMA Negeri 16 Samarinda. Pelatihan ini dilaksanakan terdiri dari beberapa tahap yang meliputi tahap identifikasi masalah, penyusunan modul pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

### a) Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan langkah dalam memahami permasalahan yang ada dalam lingkungan masyarakat. Proses ini melibatkan merumuskan masalah yang ada, menganalisis konteksnya, serta mencari solusi yang dapat diaplikasikan (Rahmawati *et al.*, 2020). Identifikasi masalah dilakukan menggunakan *Training Need Assessment* (TNA) di dalamnya terdiri dari proses kuisioner, wawancara, dan observasi yang dilakukan kepada wakil kepala sekolah dan guru-guru SMA Negeri 16 Samarinda.

### b) Penyusunan Modul Pelatihan

Modul pelatihan disusun setelah mengetahui permasalahan apa yang dihadapi oleh para guru SMA Negeri 16 Samarinda. Hal ini diketahui setelah dilakukan proses TNA yang meliputi metode wawancara dan pengisian kuisioner. Modul pelatihan adalah bagian terinci dari serangkaian kegiatan dan materi pelatihan secara keseluruhan.

### c) Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan pada pukul 08.00 hingga 12.30 WITA secara tatap muka di ruang pertemuan SMA Negeri 16 Samarinda. Metode pelatihan yang digunakan yaitu metode *Experiential Learning* menggunakan metode ceramah (penyampaian materi), praktik *Mindfulness* tanya jawab, *Focus Group Discussion*, dan Games. Adapun metode ceramah adalah cara untuk memberikan pembelajaran dengan cara memberikan informasi secara lisan atau langsung kepada sekelompok peserta (Sumiyati, 2018). Pada akhir materi, *trainer* memberikan kesimpulan dari pemaparan materi yang disampaikan, lalu dilanjutkan dengan praktik *Mindfulness* menggunakan teknik 4-7-8 yaitu tarik napas selama empat hitungan, tahan napas selama tujuh hitungan, dan buang napas selama delapan hitungan, kemudian sesi tanya jawab, dimana peserta pelatihan diberi kesempatan untuk bertanya seputar topik yang telah disampaikan kepada *trainer*. Metode lainnya yaitu games yang bertujuan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan bagi peserta, mengembalikan konsentrasi mereka saat berpartisipasi dalam kegiatan, serta mendorong interaksi aktif antar peserta untuk menciptakan lingkungan pelatihan yang lebih interaktif. Sesi selanjutnya yaitu *Focus Group Discussion* (FGD) merupakan suatu metode untuk mengumpulkan data dan informasi secara sistematis tentang suatu masalah dengan cara melakukan diskusi dalam kelompok (Bisjoe, 2018).

Tabel I. *Rundown* Kegiatan.

Waktu	Durasi	Kegiatan	Keterangan
08.00-08.30	30 Menit	Registrasi dan pemberian <i>Pre-test</i>	Peserta dan Panitia
08.30-08.40	10 Menit	Pembukaan	MC
08.40-08.45	5 Menit	Menyanyikan lagu Indonesia Raya	Dirigen
08.45-08.55	10 Menit	Sambutan kepala sekolah/yang mewakili	Kepala sekolah/yang mewakili
08.55-09.00	5 Menit	Sambutan Ketua Panitia	Ketua Panitia
09.00-09.05	5 Menit	Pembacaan Doa	Pembaca Doa
09.05-09.15	10 Menit	Pengisian dan pengumpulan <i>Pre-Test</i>	MC
09.15-09.20	5 Menit	Pembacaan <i>Learning Contract</i>	Moderator
09.20-09.25	5 Menit	Pembacaan CV <i>Trainer</i>	Moderator
09.25-10.15	50 Menit	Materi	<i>Trainer</i>
10.15-10.25	10 Menit	Terapi <i>Mindfulness</i>	<i>Trainer</i>
10.25-10.55	30 Menit	Tanya Jawab	Moderator
10.55-11.30	35 Menit	FGD	Fasilitator dan Seluruh Peserta
11.30-11.45	15 Menit	Presentasi	Seluruh Peserta
11.45-12.00	15 Menit	<i>Ice Breaking</i>	Seluruh Peserta
12.00-12.15	15 Menit	Mengisi Lembar Evaluasi dan <i>Post-Test</i>	Peserta
12.15-12.25	10 Menit	Pemberian Plakat, Sertifikat, <i>Doorprize</i> , dan Dokumentasi	<i>Trainer</i> , Panitia, Peserta, dan Pj dokumentasi
12.25-12.30	5 Menit	Penutup	MC

#### d) Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan memiliki tujuan untuk menilai keberhasilan dan efektivitas dari pelatihan yang diselenggarakan (Septianingsih *et al.*, 2023). Adapun definisi evaluasi pelatihan menurut Widiyastuti *et al.*, 2015) merupakan suatu langkah untuk menentukan sejauh mana program telah dilaksanakan dengan baik atau untuk memahami bagaimana suatu kebijakan diterapkan dalam praktiknya. Pada pelatihan ini menggunakan evaluasi dengan model *Kirkpatrick*, dimana terdapat level 1 dan level 2. Level 1 adalah evaluasi reaksi, pada level ini, data diperoleh dari evaluasi oleh peserta menggunakan lembar evaluasi yang mencakup item-item untuk menilai efektivitas dan pandangan peserta terhadap pelaksanaan serta materi pelatihan. Pada level 2 yang merupakan evaluasi kognitif, tujuannya adalah untuk mengevaluasi pengetahuan dan pemahaman peserta melalui *pre-test* dan *post-test*, di mana hasilnya akan dibandingkan untuk melihat perubahan setelah pelatihan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Pelaksanaan*

Peserta pelatihan adalah tenaga pendidik SMA Negeri 16 Samarinda. Jumlah peserta dalam pelatihan adalah 13 orang dimana anggota koordinator bimbingan dan konseling serta para wali kelas. Adapun distribusi peserta seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel II. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	3	23%
2	Perempuan	10	77%
Total		13	100%

Pelaksanaan Pelatihan dilakukan pada hari kamis 2 November 2023 dan diselenggarakan secara *offline* bertempat di ruang pertemuan 1 SMA Negeri 16 Samarinda. Pelaksanaan pelatihan dimulai dari peserta mulai memasuki ruang pelatihan, melakukan registrasi, dan panitia memberikan lembar *pre-test* kepada peserta. Adapun terjadinya keterlambatan acara, dimana *rundown* kegiatan mundur selama 1 jam, dikarenakan faktor cuaca yang kurang mendukung, dan menunggu kehadiran dari kepala sekolah dan *trainer* di lokasi pelatihan. Faktor cuaca yang kurang mendukung pada hari pelaksanaan, menghambat ketepatan waktu para peserta untuk hadir dalam pelatihan. Sembari menunggu para peserta lainnya, dan kepala sekolah hadir, panitia mempersilahkan para peserta yang telah datang untuk mengisi lembar *pre-test* terlebih dahulu agar dapat mempersingkat waktu. Setelah kepala sekolah, dan *trainer* hadir pelatihan dimulai dengan pembukaan yang dipandu oleh MC, kemudian dilanjutkan menyanyikan lagu Indonesia Raya, sambutan dari kepala sekolah, sambutan ketua panitia, dan pembacaan do'a. Selanjutnya yaitu penyerahan plakat kepada pihak sekolah, dan dilanjutkan dengan pengumpulan lembar *pre-test* yang telah diisi oleh peserta. Sebelum lanjut pada acara berikutnya, MC menyerahkan acara kepada moderator untuk memandu proses jalannya pelatihan. Selanjutnya, pembacaan *learning contract* oleh moderator, pembacaan CV *trainer* yang kemudian dilanjutkan dengan penyampaian materi oleh *trainer*. Pada sesi ini peserta menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dan antusiasme yang besar dalam memahami serta mempelajari materi yang diberikan oleh *trainer*. *Trainer* juga terlihat begitu aktif berinteraksi dengan para peserta. Gambar 1 memperlihatkan proses pemberian materi dari *trainer* kepada peserta.



Gambar 1. Sesi Penyampaian Materi.

Setelah sesi penyampaian materi selesai, dilanjutkan dengan praktek terapi *Mindfulness* dengan teknik 4-7-8 yang diberikan oleh *trainer* guna membuat peserta menjadi lebih relaks dan sebagai strategi yang dapat dilakukan apabila mengalami stress dalam melaksanakan pekerjaan, Pada sesi ini telah dipersiapkan juga *diffuser* yang diisi oleh aroma terapi dan diletakkan dekat dengan tempat duduk para peserta. Terlihat selama sesi ini berlangsung peserta sangat relaks dan menikmati terapi yang diberikan, terdapat juga beberapa peserta yang menangis pada saat melakukan terapi ini.

Gambar 2. Sesi Terapi *Mindfulness*.

Setelah sesi praktek terapi *Mindfulness* selesai diberikan, selanjutnya yaitu sesi tanya jawab. Terdapat tiga peserta yang mengajukan pertanyaan dan satu peserta yang memberikan pernyataannya kepada *trainer* berkaitan dengan materi yang diberikan. Pada sesi ini *trainer* memberikan jawaban dan tanggapan yang sangat positif kepada peserta dan peserta terlihat begitu antusias dalam mengajukan pertanyaan seperti terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Sesi Tanya Jawab.

Setelah sesi tanya jawab berakhir, selanjutnya pemberian sertifikat kepada *trainer*. Setelah itu, dilanjutkan dengan sesi *Focus Group Discussion* atau FGD, dimana peserta dibagi menjadi tiga kelompok, dan panitia menjadi fasilitator dalam FGD tersebut. Selama FGD berlangsung peserta terlihat mampu dalam bekerja sama dengan baik untuk menyelesaikan studi kasus yang diberikan, seperti terlihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Sesi Forum Group Discussion.

Setelah sesi berdiskusi dan studi kasus selesai, tiga kelompok diminta untuk mempresentasikan hasil diskusi mereka di depan, adapun terdapat hadiah untuk satu kelompok terbaik, dan diserahkan setelah presentasi dilakukan. Sesi berikutnya yaitu *ice breaking* yang dipandu oleh satu orang panitia, dimana pada sesi ini terdapat tiga pemenang dan masing-masing mendapatkan hadiah. Setelah sesi *ice breaking*, panitia membagikan lembar *post-test*, dan lembar evaluasi pelatihan kepada peserta dan diminta untuk segera diisi. Apabila telah selesai, lembar *post-test*, dan lembar evaluasi pelatihan dikumpulkan kepada panitia. Sebelum menutup acara, moderator kembali memberikan tugas memandu acara kepada MC, dan MC pun melakukan sesi penutup, serta meminta kepada para panitia dan peserta untuk melakukan sesi foto bersama, setelah sesi foto bersama, menandakan pula telah berakhirnya pelatihan.

#### **Hasil Pelatihan**

Berikut merupakan hasil uji beda SPSS, seperti terlihat pada Tabel 3.

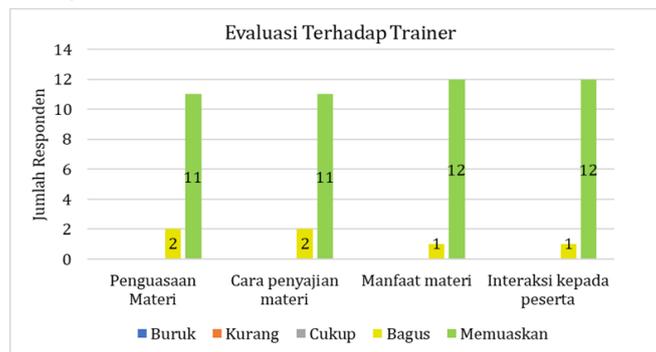
Tabel III. Hasil Uji Beda SPSS.

Keterangan	Mean
Pre-Test	7.77
Post-Test	9.08

Diatas merupakan Tabel 3 hasil perhitungan yang menggunakan *software* SPSS. Pada nilai pre-test didapatkan rata-rata hasil (mean) sebesar 7,77. Sedangkan nilai post-test didapatkan mean sebesar 9,08. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diketahui bahwa terdapat peningkatan rata-rata sebesar 17% hasil belajar pada peserta pelatihan.

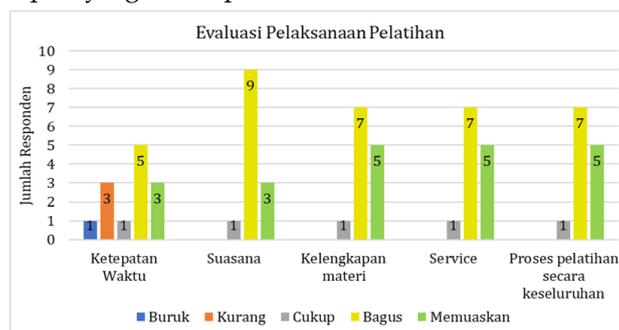
**Hasil Evaluasi Reaksi dan Pelaksanaan Pelatihan**

Setelah mengevaluasi tingkat kognitif, peneliti juga melakukan pengukuran respons tenaga pendidik SMA Negeri 16 Samarinda untuk mengevaluasi kepuasan terhadap *trainer* dan pelaksanaan pelatihan secara menyeluruh. Penilaian reaksi peserta terhadap *trainer* dan materi yang diberikan terbagi menjadi lima tingkatan penilaian yaitu buruk, kurang, cukup, bagus dan memuaskan seperti yang terlihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Evaluasi Reaksi *Trainer*.

Pada Gambar 4 terlihat grafik penilaian reaksi peserta terhadap *trainer* dan materi yang diberikan. *Trainer* mampu menguasai materi dengan baik terdapat 2 peserta yang memberikan penilaian bagus, 11 peserta yang memberikan penilaian memuaskan, dan dalam item penilaian ini tidak ada peserta yang memberikan penilaian buruk, kurang, dan cukup. Pada cara *trainer* dalam menyajikan materi baik terdapat 2 peserta yang memberikan penilaian bagus, 11 peserta yang memberikan penilaian memuaskan, dan dalam item penilaian ini tidak ada peserta yang memberikan penilaian buruk, kurang, dan cukup. Selanjutnya penilaian terkait manfaat dari materi yang diberikan oleh *trainer* terdapat 1 peserta memberikan penilaian bagus, 12 peserta memberikan penilaian memuaskan, dan tidak ada peserta yang memberikan penilaian buruk, kurang, dan cukup pada item penilaian ini. Penilaian interaksi *trainer* kepada peserta selama pelatihan berlangsung terdapat 1 peserta memberikan penilaian bagus, 12 peserta memberikan penilaian memuaskan, dan tidak ada peserta yang memberikan penilaian buruk, kurang, dan cukup. Selain mengukur evaluasi reaksi peserta terhadap *trainer* selama pelatihan berlangsung, Peneliti juga melakukan evaluasi respons peserta terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan dengan melakukan pengukuran terhadap reaksi pelaksanaan pelatihan secara menyeluruh. Penilaian reaksi peserta terhadap pelaksanaan pelatihan secara menyeluruh dibagi menjadi lima tingkatan penilaian yaitu buruk, kurang, cukup, bagus dan memuaskan seperti yang terlihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan.

Berdasarkan hasil dari Gambar 5 di atas, evaluasi yang diberikan peserta terhadap ketepatan waktu dimulainya pelatihan, yaitu terdapat 1 peserta memberikan penilaian buruk, 3 peserta memberikan penilaian kurang, 1 peserta memberikan penilaian cukup, 5 peserta memberikan penilaian bagus, dan 3 peserta memberikan penilaian memuaskan. Selanjutnya pada item suasana selama pelaksanaan pelatihan berlangsung, berdasarkan pada penilaian dari peserta 1 orang memberikan penilaian cukup, 9 orang memberikan penilaian bagus, 3 orang memberikan penilaian memuaskan dan tidak ada peserta yang memberikan penilaian buruk dan kurang. Berikutnya hasil dari penilaian peserta terkait kelengkapan materi yang diberikan oleh *trainer*, 1 orang memberikan penilaian cukup, 7 orang memberikan penilaian bagus, 5 orang memberikan penilaian memuaskan, dan tidak ada peserta yang memberikan penilaian buruk dan kurang. Penilaian peserta pada service yang diberikan selama pelatihan berlangsung, diperoleh hasil 1 orang memberikan penilaian cukup, 7 orang memberikan penilaian bagus, 5 orang memberikan penilaian memuaskan, dan tidak ada peserta yang memberikan penilaian buruk dan kurang. Berdasarkan grafik di atas diketahui juga penilaian peserta terhadap proses pelatihan secara keseluruhan terdapat 1 orang memberikan penilaian cukup, 7 orang memberikan penilaian bagus, 5 orang memberikan penilaian memuaskan, dan tidak ada peserta yang memberikan penilaian buruk dan kurang. (Nurdin *et al.*, 2021) seorang pendidik yang mampu mengelola stresnya dengan baik akan terus berupaya meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi tantangan, dengan tujuan menciptakan suasana pembelajaran yang kreatif, inovatif, dan menarik bagi siswanya. Profesionalitas dalam mengajar tidak hanya mencakup penguasaan materi pelajaran, tetapi juga kemampuan untuk mengelola stres dan menjaga semangat mengajar (Risdiyani, 2021). Menurut (Sulastris *et al.*, 2023) apabila stres tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif terhadap kualitas dalam mengajar, seorang guru dapat saja kehilangan semangat dalam mengajar, yang pada akhirnya hanya melaksanakan tugasnya secara mekanis. Hal ini tidak hanya berdampak pada hubungan antara guru dan siswa, tetapi juga pada kualitas pembelajaran secara keseluruhan (Nur *et al.*, 2020). Oleh karena itu, penting bagi seorang guru untuk mampu mengelola stresnya agar dapat memberikan kontribusi positif dalam proses pembelajaran. Pelatihan pengelolaan stres ini diberikan agar tenaga pendidik nantinya mampu mencegah stres agar tidak berdampak besar pada kinerja dan profesionalitas sebagai seorang tenaga pendidik serta dapat menjalankan pekerjaan dengan produktif dan efektif. Terdapat 5 cara mencegah stres yaitu dengan psikoterapi psikiatri, psikoterapi keagamaan, psikofarmaka, terapi relaksasi dan terapi perilaku. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari *et al.*, 2022) menunjukkan adanya pengaruh langsung antara stres kerja dan kinerja guru menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mengelola stresnya secara efektif berdampak langsung pada kinerjanya, semakin baik guru mengendalikan stresnya, semakin baik juga kinerja guru tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati *et al.*, 2020) menunjukkan peningkatan signifikan terhadap kesejahteraan guru yang diberikan pelatihan *Mindfulness* dibandingkan guru yang tidak diberikan pelatihan. Guru yang diberikan penguatan melalui teknik *mindful breathing* terbukti efektif dalam menghadapi situasi pembelajaran selama pandemic covid-19 berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Milfayetty *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2017) juga menunjukkan hasil perbedaan tingkat stres guru sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *smiling mind* sebagai intervensi psikologi untuk guru. Pelatihan dan penelitian yang telah dilakukan ini membuktikan bahwa pelatihan berbasis *Mindfulness* bisa menjadi pilihan bantuan yang efektif untuk mengatasi stress guru. Adapun kendala dalam melakukan pelatihan ini adalah cuaca hujan pada saat pelaksanaan pelatihan akan dimulai yang menyebabkan beberapa peserta datang terlambat hingga 30 menit dan juga menunggu kedatangan kepala sekolah dan *trainer* di lokasi pelatihan sehingga membuat rundown mundur 1 jam dari jam yang telah ditetapkan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelatihan yang telah dilakukan. Terdapat peningkatan pemahaman tentang akan pengelolaan stres pada tenaga pendidik. Hasil perhitungan dan perbandingan dari hasil *Pre-test* sebesar 101 dan *post-test* sebesar 118, sehingga angka kenaikan sebesar 17 persen. Hasil evaluasi reaksi pelatihan yang diisi oleh peserta, juga menunjukkan peserta secara

keseluruhan merasa puas dengan pelatihan yang diberikan juga respon positif terhadap *trainer*. Disarankan untuk mengoptimalkan kembali dalam pembagian tugas serta dalam pembuatan jadwal sehingga bisa mengurangi stres yang dialami oleh guru SMAN Negeri 16 Kota Samarinda agar mampu bekerja lebih efektif. Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menggali lebih dalam sumber masalah oleh subjek melalui proses TNA sehingga dapat memaksimalkan pelaksanaan pelatihan terhadap subjek.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah mendukung program pengabdian ini kepada masyarakat sehingga terlaksana dengan baik. Terima kasih juga kepada guru dan pihak sekolah SMA Negeri 16 Samarinda atas kerjasamanya sebagai peserta pelatihan sekaligus telah memfasilitasi program pengabdian ini.

## REFERENSI

- Bisjoe, A. R. H. (2018). Menjaring Data Dan Informasi Penelitian Melalui FGD (Focus Group Discussion): Belajar Dari Praktik Lapang. *Info Teknis Eboni*, *15*(1), 17–27. <https://doi.org/10.20886/buleboni.2018.v15.pp17-27>
- Chesak, S. S., Khalsa, T. K., Bhagra, A., Jenkins, S. M., Bauer, B. A., & Sood, A. (2019). Stress Management and Resiliency Training for public school teachers and staff: A novel intervention to enhance resilience and positively impact student interactions. *Complementary Therapies in Clinical Practice*, *37*, 32–38. <https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2019.08.001>
- Dewi, V. I., Iskandarsyah, T., Sulungbudi, B. M., Danil, L., Pratikna, R. N., & Kustedja, E. V. B. (2021). Program pelatihan sustaining competitive and responsible enterprises mendorong UMKM bangkit di era pandemi. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, *5*(6), 2937–2954. <https://doi.org/10.31764/jmm.v5i6.4820>
- Fitchett, P. G., McCarthy, C. J., Lambert, R. G., & Boyle, L. (2018). An examination of US first-year teachers' risk for occupational stress: associations with professional preparation and occupational health. *Teachers and Teaching*, *24*(2), 99–118. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1386648>
- Gaol, N. T. L. (2021). Faktor-faktor penyebab guru mengalami stres di sekolah. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, *4*(1), 17–28. <http://dx.doi.org/10.24014/egcdj.v4i1.11781>
- Maharani, E. A. (2017). Pengaruh pelatihan berbasis *Mindfulness* terhadap tingkat stres pada guru paud. *JURNAL PENELITIAN ILMU PENDIDIKAN*, *9*(2), 100. <https://doi.org/10.21831/jpipfip.v9i2.12919>
- Milfayetty, S., & Putri, U. N. (2020). Memberi penguatan pada guru menerapkan mindful breathing dalam menghadapi pandemi covid-19 di SD inklusi jalan sei petani no.19, Medan. *Jurnal Vokasi*, *4*(2). <http://dx.doi.org/10.30811/vokasi.v4i2.2002>
- Nur, S., & Mardiah, M. (2020). Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Pendidikan. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, *5*(02), 215–228. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v5i02.245>
- Nurdin, R., Masaong, A. K., & Marhawati, B. (2021a). Pengaruh kecerdasan emosional guru, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja terhadap pengelolaan stres kerja guru SD Negeri di kecamatan Ampana kota kabupaten Tojo Una-una. *Jurnal Normalita*, *9*(3), 417–431. <https://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/JN/article/viewFile/1093/782>
- Rahmawati, N. V., Utomo, D. T. P., & Ahsanah, F. (2020). Fun Handwashing Sebagai Upaya Pencegahan COVID-19 Pada Anak Usia Dini. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, *4*(2), 217–224. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/jmm.v4i2.1958>

- Rahmawati, U. N., Nashori, F., & Rachmahana, R. S. (2020). Pelatihan *Mindfulness* teaching untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif guru sekolah inklusi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *7*(1), 49–60. <https://doi.org/10.15575/psy.v7i1.8241>
- Rini, R., Utaminingsih, D., Widiastuti, R., & Oktariana, Y. (2022). Manajemen stres bagi guru pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ilmu Pendidikan UNILA*, *1*(2). <https://doi.org/10.23960/jpmip.v1i02.37>
- Risdiany, H. (2021). Pengembangan profesionalisme guru dalam mewujudkan kualitas pendidikan di Indonesia. *AL-HIKMAH: Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam*, *3*(2), 194–202. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i3.434>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *4*(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Septianingsih, R., Busyro, W., Fuad, E., & Risnaldiansyah. (2023). Digital Marketing Training Towards Vocational Centers of Excellence. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *7*(1), 196–201. <https://doi.org/10.31849/dinamisia.v7i1.13370>
- Sulastri, T., Risqulla, A., Mutmainna, D., & Taufiq, M. (2023). Psikoedukasi Sebagai Upaya Pengelolaan Stress Kerja Karyawan PT Gowa Kencana Motor. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *2*(3), 563–567. <https://typeset.io/pdf/psikoedukasi-sebagai-upaya-pengelolaan-stress-kerja-karyawan-1sw4hshh.pdf>
- Sumiyati. (2018). Perbedaan Metode Demonstrasi Dan Ceramah Terhadap Hasil Belajar Siswa Dalam Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, *6*(1), 56–63. <https://doi.org/10.30738/wd.v6i1.3360>
- Widiyastuti, U., & Purwana ES., D. (2015). Evaluasi Pelatihan (Training) Level Ii Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, *3*(2), 38–41. <https://doi.org/10.21009/JPEB.003.2.1>
- Wong, V. W., Ruble, L. A., Yu, Y., & McGrew, J. H. (2017). Too stressed to teach? teaching quality, student engagement, and IEP outcomes. *Exceptional Children*, *83*(4), 412–427. <https://doi.org/10.1177/0014402917690729>