

Dr. Andi Hermawan, M.Pd.

Penguatan Psikologi Guru **SMK**

Membangun Mindfulness, Resiliensi,
dan Kompetensi Emosional Tangguh
di Era VUCA



Penguatan Psikologi Guru SMK

Membangun Mindfulness, Resiliensi,
dan Kompetensi Emosional Tangguh
di Era VUCA

Dr. Andi Hermawan, M.Pd.



PENGUATAN PSIKOLOGI GURU SMK:

**Strategi Kepemimpinan dalam Era Vuca
dan Tantangan Pendidikan Kekinian**

Ditulis oleh:

Dr. Andi Hermawan, M.Pd.

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

PT. Literasi Nusantara Abadi Grup

Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari

Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144

Telp : +6285887254603, +6285841411519

Email: literasinusantaraofficial@gmail.com

Web: www.penerbitlitnus.co.id

Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip
atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku
dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Juni 2025

Perancang sampul: Noufal Fahriza

Penata letak: Muhammad Ridho Naufal

ISBN : 978-634-234-130-8

x + 210 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Mei 2025



Prakata

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, petunjuk, dan kekuatan yang telah diberikan, sehingga buku berjudul *Penguatan Psikologi Guru SMK: Strategi Kepemimpinan dalam Era VUCA dan Tantangan Pendidikan Kekinian* ini dapat terselesaikan dengan baik.

Buku ini hadir sebagai refleksi sekaligus respon terhadap dinamika dan kompleksitas dunia pendidikan kejuruan di Indonesia, khususnya di tengah kondisi dunia yang semakin tidak pasti, tidak stabil, kompleks, dan ambigu—yang dikenal sebagai era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*). Dalam konteks ini, guru SMK tidak hanya dituntut menguasai aspek pedagogis dan teknis, tetapi juga harus memiliki ketangguhan psikologis dan kecakapan kepemimpinan yang adaptif dan transformatif.

Melalui buku ini, penulis berupaya menggali dan menyajikan strategi-strategi penguatan psikologi guru SMK yang relevan dengan perkembangan zaman. Mulai dari pengelolaan stres kerja, pengembangan resiliensi, kepemimpinan berbasis nilai, hingga pembentukan budaya positif di lingkungan sekolah. Seluruh pembahasan dikaitkan dengan realitas tantangan pendidikan masa kini—termasuk disrupsi teknologi, pergeseran nilai-nilai generasi muda, hingga tekanan sosial-ekonomi yang dihadapi lembaga pendidikan.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari para pembaca sangat diharapkan demi penyempurnaan edisi selanjutnya. Semoga buku ini dapat menjadi kontribusi nyata dalam penguatan kapasitas guru SMK, serta memberi inspirasi bagi para pemangku kepentingan pendidikan dalam menghadirkan kepemimpinan yang tangguh dan berdaya saing di era yang terus berubah ini.

Akhir kata, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penyusunan buku ini. Semoga buku ini membawa manfaat bagi pembaca dan menjadi bagian dari upaya kolektif dalam memajukan pendidikan vokasi di Indonesia.

Penulis



Daftar Isi

Prakata	iii
Daftar Isi	v

BAB 1

Hakikat Psikologi Guru dalam Pendidikan Vokasi—1

1.1 Definisi dan Ruang Lingkup Psikologi Guru.....	1
1.2 Fungsi Psikologi dalam Menunjang Profesi Guru SMK	5
1.3 Dinamika Perkembangan Psikologi Pendidikan Vokasi.....	9

BAB 2

Tantangan Psikologi Guru di Era VUCA—13

2.1 Memahami VUCA: Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity.....	13
2.2 Dampak VUCA terhadap Stabilitas Psikologi Guru SMK	17
2.3 Adaptasi Mental dan Emosional di Lingkungan Vokasi.....	20

BAB 3

Identitas Profesional Guru SMK—23

3.1 Konsep Diri dan Harga Diri Profesional.....	23
3.2 Peran Identitas Profesi dalam Psikologi Kerja.....	27
3.3 Strategi Penguatan Identitas Profesional Guru SMK	30

BAB 4

Mindfulness dalam Praktik Mengajar di SMK—33

4.1 Konsep dan Prinsip Dasar Mindfulness.....	33
4.2 Teknik Mindfulness dalam Kegiatan Harian Guru	37
4.3 Manfaat Mindfulness terhadap Kinerja dan Kesehatan Mental ...	39

BAB 5

Membangun Resiliensi Mental Guru SMK—43

5.1 Definisi dan Teori Resiliensi.....	43
5.2 Faktor Internal dan Eksternal Resiliensi	46
5.3 Latihan Praktis Meningkatkan Resiliensi Guru	49

BAB 6

Kompetensi Emosional dalam Pendidikan Vokasi—53

6.1 Emotional Intelligence: Teori dan Aplikasi.....	53
6.2 Dimensi Kompetensi Emosional Guru	55
6.3 Teknik Penguatan Kompetensi Emosional di Kelas	58

BAB 7

Self-Regulation dan Manajemen Diri—63

7.1 Self-Regulation: Definisi dan Proses.....	63
7.2 Teknik Penguatan Self-Control untuk Guru	66
7.3 Membangun Kebiasaan Positif dalam Mengajar.....	68

BAB 8

Strategi Penguatan Psikologi di Level Individu—73

8.1 Personal Development Plan untuk Guru	73
8.2 Teknik Self-Care, Self-Compassion, dan Self-Motivation	77
8.3 Mindfulness Routine Harian	80

BAB 9

Strategi Penguatan Psikologi di Level Institusi—83

9.1 Budaya Organisasi Sekolah yang Pro-Guru	83
9.2 Program Sekolah Sehat Mental (School Mental Health Program).....	87
9.3 Model Dukungan Sosial: Peer Support & Supervisor Support	90

BAB 10

Kolaborasi dan Koneksi Emosional Antar Guru—95

10.1 Pentingnya Komunitas Emosional di Sekolah	95
10.2 Forum Refleksi dan Mindfulness Bersama.....	98
10.3 Proyek Sosial Kelas: Meningkatkan Empati Guru dan Siswa	101

BAB 11

Stress, Burnout, dan Kejenuhan Profesional—105

11.1 Gejala dan Dampaknya bagi Guru SMK.....	105
11.2 Strategi Early Warning System di Sekolah.....	108
11.3 Teknik Manajemen Stress	111

BAB 12

Kesehatan Mental dalam Pendidikan Vokasi—117

12.1 Definisi Kesehatan Mental Guru.....	117
12.2 Faktor Risiko dan Faktor Protektif.....	120
12.3 Program Pencegahan di Level SMK	124

BAB 13

Menghadapi Krisis Pribadi dan Profesional—127

13.1 Teknik Psychological First Aid untuk Guru	127
13.2 Dukungan Emosional dalam Masa Krisis.....	131
13.3 Studi Kasus: Resiliensi Guru di Masa Pandemi	134

BAB 14

Studi Kasus Penguatan Psikologi Guru SMK—137

14.1 SMK Swasta dengan Program Mindfulness	137
--	-----

14.2 SMK Negeri dengan Dukungan Psikososial Formal	140
14.3 Refleksi Guru: Kisah Nyata Perubahan Diri.....	143

BAB 15

Inovasi Program Penguatan Psikologi di Sekolah—147

15.1 Desain Program Mindfulness Sekolah	147
15.2 Desain Program Emotional Intelligence Enhancement.....	151
15.3 Desain Program Resilience Training for Teachers.....	154

BAB 16

Roadmap Penguatan Psikologi Guru—159

16.1 Tahapan Jangka Pendek: Awareness Building	159
16.2 Tahapan Jangka Panjang: Kultur Sehat Mental	165

BAB 17

Rekomendasi Strategis—169

17.1 Untuk Guru Individu.....	169
17.2 Untuk Kepala Sekolah dan Manajemen	173
17.3 Untuk Pemerintah dan Asosiasi Profesi.....	176

BAB 18

Penutup: Manifesto Guru SMK Tangguh di Era VUCA—181

18.1 Refleksi Akhir	181
18.2 Komitmen Menjadi Guru Inspiratif	183
18.3 Menuju Pendidikan Vokasi yang Bermartabat.....	186

Daftar Pustaka.....	191
Glosarium	209
Biografi Penulis.....	213



Bab 1

Hakikat Psikologi Guru dalam Pendidikan Vokasi



1.1 Definisi dan Ruang Lingkup Psikologi Guru

Psikologi guru adalah bidang dalam psikologi pendidikan yang secara khusus mengkaji perilaku, pikiran, emosi, serta dinamika kepribadian individu yang berprofesi sebagai guru dalam konteks pengajaran dan pembelajaran. Woolfolk (2019) mendefinisikan psikologi guru sebagai aplikasi prinsip-prinsip psikologi untuk membantu guru memahami dirinya sendiri, siswa, dan proses belajar mengajar yang mereka kelola. Dalam pendidikan

vokasi seperti SMK, psikologi guru menjadi elemen yang sangat penting karena tugas mereka tidak hanya menyampaikan pengetahuan teoretis, tetapi juga membimbing keterampilan praktik, membentuk etos kerja, serta menumbuhkan kesiapan mental siswa untuk memasuki dunia industri yang penuh perubahan. Konteks ini menjadikan ruang lingkup psikologi guru SMK jauh lebih kompleks dibandingkan guru di sekolah umum.

Memahami ruang lingkup psikologi guru SMK berarti menelusuri berbagai dimensi kognitif, afektif, sosial, dan motivasional yang membentuk profesionalisme mereka. Dimensi kognitif berkaitan dengan bagaimana guru memahami materi ajar dan strategi transfer pengetahuan yang efektif. Dimensi afektif menyentuh kemampuan guru mengelola emosinya saat berinteraksi dengan siswa, terutama dalam situasi stres tinggi seperti dalam praktik bengkel atau simulasi kerja industri. Dimensi sosial berhubungan dengan keterampilan membangun hubungan interpersonal, baik dengan siswa, rekan guru, maupun pihak industri.

Sedangkan dimensi motivasional meliputi pengelolaan dorongan internal guru untuk terus berprestasi dan memberikan yang terbaik, bahkan di tengah keterbatasan sarana dan tantangan dunia vokasi. Jika diilustrasikan secara sederhana, ruang lingkup ini dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Dimensi Psikologi	Aplikasi Praktik Guru SMK
Kognitif	Menyusun metode pembelajaran berbasis proyek
Afektif	Mengelola emosi saat menghadapi siswa yang sulit
Sosial	Menjalin kerja sama dengan industri untuk program magang
Motivasi	Memotivasi siswa mencapai sertifikasi kompetensi

Ruang lingkup tersebut mengharuskan guru SMK tidak hanya menjadi pengajar, melainkan juga mentor, fasilitator, konselor, hingga role model bagi siswa yang sedang membangun identitas profesionalnya. Misalnya, seorang guru Teknik Audio Video di SMK perlu memahami bahwa siswa mengalami fase pembelajaran motorik dari tahap kognitif (memahami teori rangkaian listrik), tahap asosiatif (menggabungkan teori dengan praktik penyolderan), hingga tahap otomatisasi (mampu merakit perangkat tanpa arahan). Ini sesuai dengan teori belajar motorik yang dikemukakan oleh Fitts dan Posner (1967), yang menegaskan pentingnya dukungan emosional guru dalam setiap fase perkembangan keterampilan.

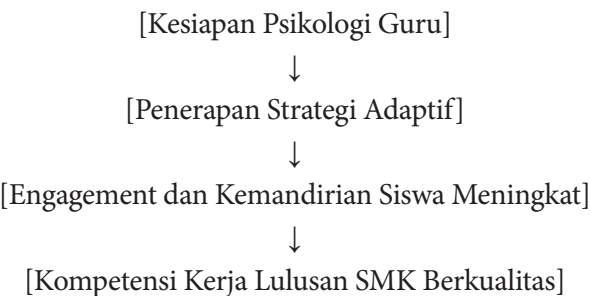
Lebih jauh lagi, ruang lingkup psikologi guru SMK harus disesuaikan dengan tuntutan era VUCA—suatu lingkungan yang ditandai dengan volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas. Guru yang hanya fokus pada transfer pengetahuan tidak lagi memadai. Mereka harus menjadi pribadi adaptif, resilien, dan kreatif dalam menyikapi perubahan kurikulum, dinamika karakter siswa, serta kebutuhan industri yang bergerak cepat. Dalam penelitian Jennings dan Greenberg (2022), disebutkan bahwa guru yang memiliki kecakapan sosial-emosional tinggi lebih mampu menciptakan suasana kelas yang suportif dan aman secara psikologis (*psychological safety*), meningkatkan partisipasi aktif siswa hingga 32%.



Dalam praktik keseharian, penerapan ruang lingkup psikologi guru bisa dilihat dari program-program sederhana. Seorang guru multimedia di SMK Nasional Bogor, misalnya, mengembangkan program refleksi

pagi selama 5 menit sebelum praktik komputer, yang berisi afirmasi positif untuk siswa. Praktik ini meningkatkan kesiapan mental siswa, menurunkan tingkat absensi, dan meningkatkan produktivitas proyek tugas akhir sebesar 18% dalam satu semester. Ini membuktikan bahwa aspek afektif dan motivasional dalam psikologi guru benar-benar berdampak nyata terhadap outcome pendidikan vokasi.

Untuk memudahkan pemahaman, hubungan antara kekuatan psikologi guru dan kinerja pendidikan vokasi dapat digambarkan melalui diagram siklus berikut:



Perkembangan ruang lingkup psikologi guru dalam pendidikan vokasi juga didorong oleh perubahan paradigma global. Di masa lalu, fokus utama adalah pada kecakapan teknis. Kini, di era industri 4.0 dan society 5.0, perhatian beralih pada pembentukan sumber daya manusia yang berintegritas, resilien, dan inovatif. Gupta dan Jain (2022) menegaskan bahwa untuk mencetak lulusan yang siap bertransformasi, guru SMK harus lebih dari sekadar instruktur teknis; mereka harus menjadi katalisator perubahan karakter. Oleh sebab itu, ruang lingkup psikologi guru berkembang dari sekadar aspek akademik ke pembinaan kepribadian siswa secara holistik.

Konsekuensi logis dari perluasan ruang lingkup ini adalah perlunya pelatihan berkelanjutan bagi guru SMK, tidak hanya dalam bidang teknis, tetapi juga dalam pengembangan kapasitas psikologis. Program *teacher emotional resilience training*, *mindfulness for educators*, dan *coaching psychology* menjadi program wajib di banyak negara maju. Implementasi ini mulai diadaptasi di Indonesia, seperti terlihat pada program *Vokasi Strong Indonesia 2024* yang mengintegrasikan pelatihan kesehatan mental untuk guru SMK.

Refleksi mendalam dari semua ini mengarah pada kesimpulan bahwa penguatan psikologi guru bukanlah pilihan tambahan, melainkan fondasi utama untuk memastikan efektivitas pendidikan vokasi. Guru yang memahami, mengelola, dan mengembangkan aspek kognitif, emosional, sosial, dan motivasional dirinya, akan lebih mampu menjadi agen perubahan. Mereka akan menghadirkan bukan hanya siswa yang cerdas teknis, tetapi juga individu yang tangguh, beretika, dan siap menghadapi dunia kerja yang penuh tantangan.

Dengan demikian, definisi dan ruang lingkup psikologi guru SMK mengandung makna strategis dalam membangun masa depan pendidikan vokasi. Pemahaman yang mendalam tentang psikologi guru akan memperkaya tidak hanya pengalaman belajar siswa, tetapi juga memperkokoh ketahanan mental guru itu sendiri. Ini adalah investasi jangka panjang untuk membangun pendidikan vokasi Indonesia yang lebih adaptif, bermartabat, dan berdaya saing global.

1.2 Fungsi Psikologi dalam Menunjang Profesi Guru SMK

Fungsi psikologi dalam menunjang profesi guru SMK sangatlah fundamental karena berkaitan langsung dengan kualitas proses belajar-mengajar, pembentukan karakter siswa, dan kesiapan menghadapi tantangan dinamis dunia vokasi. Psikologi guru, menurut Santrock (2020), bertindak sebagai fondasi untuk memahami perilaku individu dalam konteks pendidikan dan memodifikasi pendekatan pembelajaran berdasarkan kebutuhan sosial-emosional siswa. Dalam pendidikan vokasi, di mana tekanan praktik kerja, tuntutan sertifikasi kompetensi, dan ekspektasi dunia industri sangat tinggi, fungsi psikologi guru menjadi penggerak utama keberhasilan pembelajaran yang tidak hanya berbasis kognitif, tetapi juga berbasis karakter. Guru SMK yang menguasai prinsip-prinsip psikologi akan mampu membaca kebutuhan individu siswa, mengelola kelas dengan efektif, memberikan motivasi yang autentik, serta membangun ketahanan mental siswa menghadapi dunia kerja yang penuh perubahan.

Secara umum, ada lima fungsi utama psikologi dalam menunjang profesi guru SMK. Pertama, fungsi **diagnostik**, yakni kemampuan guru untuk mengenali potensi, gaya belajar, serta tantangan psikologis siswa. Misalnya, guru Teknik Komputer Jaringan dapat mengenali bahwa beberapa siswa lebih dominan kinestetik dibandingkan visual, sehingga perlu diberikan lebih banyak simulasi praktik daripada penjelasan verbal. Kedua, fungsi **adaptif**, yaitu kemampuan guru menyesuaikan strategi pengajaran sesuai dengan dinamika kelas dan perubahan karakter siswa. Guru perhotelan di SMK Pariwisata, misalnya, seringkali harus mengubah metode belajar menjadi berbasis simulasi saat menemukan siswa mengalami kejenuhan belajar teori layanan tamu.

Ketiga, fungsi **motivator**, dimana guru bertugas menumbuhkan semangat belajar siswa melalui pendekatan positif dan dukungan emosional. Sebagai contoh, guru otomotif di SMK PGRI 2 Cibinong menggunakan teknik *positive reinforcement* dengan memberikan apresiasi kecil seperti “poin keterampilan” untuk siswa yang rajin praktik, yang terbukti meningkatkan kehadiran dan kinerja siswa sebesar 20% dalam satu semester. Keempat, fungsi **fasilitator perkembangan sosial dan emosional siswa**, di mana guru menjadi figur yang membantu siswa mengembangkan kemampuan kerja sama, empati, serta manajemen emosi. Ini penting mengingat dunia kerja vokasi mensyaratkan tidak hanya keahlian teknis tetapi juga keterampilan soft skills. Dan kelima, fungsi **pembina ketahanan diri** (resiliensi), yang sangat krusial dalam membentuk lulusan SMK yang siap menghadapi tekanan dunia industri.

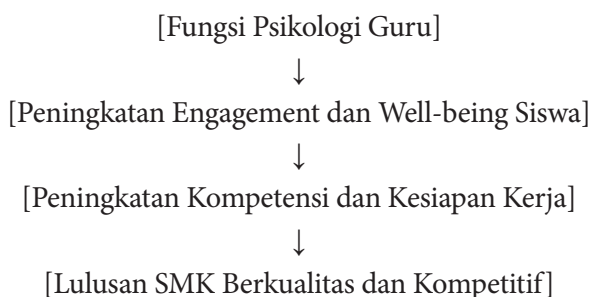
Fungsi-fungsi tersebut dapat dirangkum dalam tabel berikut untuk memperjelas cakupannya dalam praktik:

Fungsi Psikologi Guru	Implementasi Praktik di SMK
Diagnostik	Identifikasi gaya belajar dan kesulitan siswa

Fungsi Psikologi Guru	Implementasi Praktik di SMK
Adaptif	Menyesuaikan strategi mengajar sesuai dinamika kelas
Motivator	Memberikan motivasi intrinsik dan penghargaan sederhana
Fasilitator Sosial-Emosional	Membina kerja sama, empati, dan regulasi emosi siswa
Pembina Resil- iensi	Mendorong ketangguhan menghadapi kegagalan dan tekanan kerja

Dalam praktik sehari-hari, fungsi-fungsi ini mewujudkan nyata melalui interaksi kecil namun berdampak besar. Sebagai contoh, seorang guru multimedia di SMK Negeri 4 Bandung menciptakan program “Failure is Feedback” di mana setiap kesalahan siswa dalam praktik desain grafis tidak diberi nilai merah, melainkan dijadikan bahan diskusi reflektif untuk meningkatkan karya berikutnya. Pendekatan berbasis psikologi ini terbukti meningkatkan retensi belajar dan mengurangi kecemasan siswa dalam evaluasi proyek akhir.

Secara konseptual, keterhubungan fungsi psikologi guru dengan outcome pendidikan vokasi dapat divisualisasikan dalam model berikut:



Studi empiris mendukung pentingnya fungsi psikologi ini. Penelitian oleh Jennings et al. (2017) mengungkapkan bahwa guru yang

mengintegrasikan pendekatan sosial-emosional dalam pengajaran meningkatkan persepsi kompetensi diri siswa sebesar 29%. Penelitian lain oleh Wang et al. (2022) menunjukkan bahwa adanya climate pembelajaran positif di SMK, yang dibangun oleh guru melalui pendekatan psikologi yang efektif, berkorelasi positif dengan kesiapan siswa menghadapi dunia kerja berbasis industri 4.0.

Kenyataan di lapangan memperkuat pentingnya hal ini. Seorang guru akuntansi di SMK Swasta Jakarta Timur menceritakan dalam forum diskusi profesional bahwa setelah mengubah pendekatannya dari orientasi nilai ke orientasi proses dan dukungan emosional, ketahanan belajar siswa bertambah kuat. Siswa yang sebelumnya cepat menyerah ketika gagal dalam ujian simulasi keuangan kini lebih gigih mencoba memperbaiki kesalahannya. Hal ini membuktikan bahwa fungsi psikologi guru tidak hanya meningkatkan kognisi, tetapi juga membentuk karakter gigih dan optimis pada siswa.

Refleksi dari implementasi fungsi psikologi guru di SMK menegaskan bahwa kesuksesan pengajaran bukan hanya terletak pada kecanggihan metode, melainkan pada kepekaan guru dalam membaca kondisi psikologis siswa, menyesuaikan pendekatan pembelajaran, dan membangun koneksi emosional yang positif. Guru yang berfungsi secara psikologis akan menjadi sumber daya strategis dalam membentuk lulusan SMK yang tidak hanya pintar secara teknis, tetapi juga kuat secara mental dan emosional.

Dalam konteks masa depan pendidikan vokasi yang semakin bergerak ke arah human-centered industry 5.0, fungsi psikologi guru akan menjadi semakin vital. Guru yang mampu menjalankan peran sebagai pendidik, pembimbing, fasilitator emosional, dan pembina resiliensi akan menjadi kunci keberhasilan dalam mencetak tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, penguatan kapasitas psikologi guru harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan profesional guru SMK ke depan.

1.3 Dinamika Perkembangan Psikologi Pendidikan Vokasi

Dinamika perkembangan psikologi pendidikan vokasi mencerminkan perubahan besar dalam orientasi pendidikan kejuruan dari masa ke masa, seiring transformasi kebutuhan industri, perkembangan teknologi, dan perubahan karakter peserta didik. Pada tahap awal abad ke-20, psikologi pendidikan vokasi cenderung berfokus pada teori *trait and factor*, yang menekankan kecocokan antara karakteristik individu dengan jenis pekerjaan tertentu. Pada masa itu, pendidikan vokasi lebih menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja industri secara cepat melalui pelatihan keterampilan teknis sederhana. Namun, seiring dengan perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks dan berbasis inovasi, psikologi pendidikan vokasi mengalami pergeseran besar, dari sekadar fokus pada keterampilan teknis menuju pengembangan kapasitas adaptif, kemandirian, kreativitas, serta kompetensi sosial-emosional peserta didik.

Perkembangan ini didukung oleh teori konstruktivisme sosial yang diperkenalkan oleh Vygotsky (1978), yang menekankan pentingnya konteks sosial dalam proses pembelajaran. Pendidikan vokasi modern tidak lagi hanya soal “menguasai keterampilan”, tetapi juga soal membentuk karakter siswa agar mampu belajar sepanjang hayat (*lifelong learner*), berpikir kritis, dan beradaptasi dengan berbagai kondisi kerja. Dalam konteks ini, peran psikologi guru menjadi sentral. Guru SMK dituntut tidak hanya sebagai instruktur keterampilan teknis, tetapi juga sebagai fasilitator perkembangan kepribadian siswa, pembimbing emosional, dan mentor adaptasi sosial.

Dalam praktik sehari-hari, dinamika ini terlihat jelas. Seorang guru Desain Komunikasi Visual di SMK Kreativa Depok misalnya, bukan hanya mengajarkan teknik menggunakan perangkat lunak grafis, tetapi juga melatih siswa mengelola stres menghadapi tenggat waktu proyek, membangun resiliensi saat menerima kritik klien simulasi, dan memupuk rasa percaya diri dalam presentasi karya. Guru tersebut mengintegrasikan elemen mindfulness dan self-regulated learning dalam strategi pengajarannya, selaras dengan temuan Durlak et al. (2020) bahwa integrasi kompetensi

sosial-emosional dalam pendidikan meningkatkan keberhasilan akademik dan kesiapan kerja siswa secara signifikan.

Secara ilustratif, perkembangan fokus psikologi pendidikan vokasi dari masa ke masa dapat dilihat dalam tabel berikut:

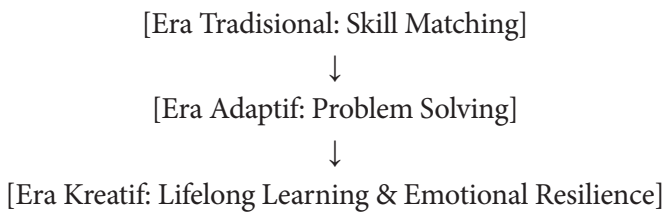
Era Pendidikan Vokasi	Fokus Psikologi Pendidikan	Peran Guru SMK
Awal Abad ke-20	Kecocokan keterampilan teknis	Instruktur teknis
Era Industri 3.0	Keterampilan adaptif dan problem solving	Fasilitator keterampilan dan pemecahan masalah
Era Industri 4.0–5.0	Kompetensi inovasi, kreativitas, sosial-emosional	Mentor perkembangan kepribadian dan kesiapan emosional

Dinamika ini membawa implikasi besar terhadap pengembangan kapasitas guru SMK. Dalam laporan UNESCO-UNEVOC (2021), ditekankan bahwa guru vokasi masa kini harus diperlengkapi dengan *pedagogical competence*, *technical competence*, dan yang kini dianggap sama pentingnya: *psychological competence*. Tanpa penguasaan kompetensi psikologis, guru akan kesulitan membantu siswa membangun identitas profesional, resiliensi pribadi, serta fleksibilitas adaptif yang dibutuhkan di dunia kerja modern.

Dalam konteks lapangan, contoh penerapan perkembangan psikologi vokasi dapat dilihat dalam program *Industrial Mentality Development* di SMK-SMK binaan industri besar seperti Astra. Di sana, guru-guru tidak hanya mengevaluasi keterampilan teknis siswa, tetapi juga mengevaluasi indikator-indikator psikososial seperti ketahanan terhadap tekanan kerja, keterampilan kerja tim, dan kesiapan menerima kritik. Ini menunjukkan bahwa peran psikologi pendidikan vokasi dalam pembentukan *soft skills* siswa menjadi sama vitalnya dengan pembentukan *hard skills*.

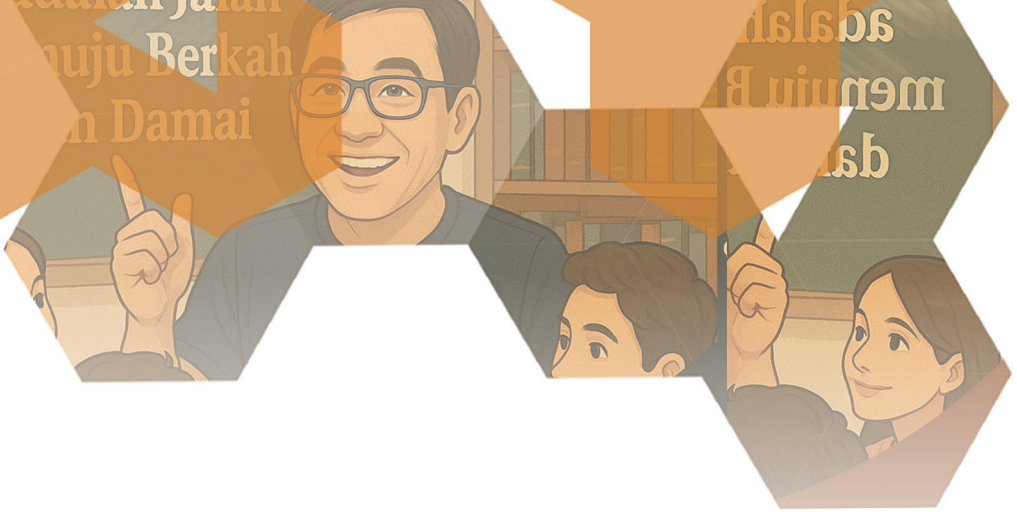
Transformasi ini juga tercermin dalam metode pembelajaran yang lebih berbasis proyek, kolaboratif, dan reflektif. Misalnya, di SMK Pariwisata di Bali, guru memandu siswa melalui proyek-proyek berbasis simulasi dunia nyata, seperti mengelola hotel miniatur atau mengadakan event pariwisata, di mana penilaian bukan hanya berdasarkan hasil akhir, tetapi juga pada kemampuan mengelola emosi, konflik, dan adaptasi perubahan mendadak. Ini memperlihatkan bahwa dinamika psikologi pendidikan vokasi menuntut keterampilan sosial-emosional sejajar dengan kecakapan teknis.

Diagram berikut merangkum dinamika perubahan fokus dalam psikologi pendidikan vokasi:



Refleksi dari perkembangan ini mengajarkan bahwa guru SMK tidak boleh stagnan dalam peran tradisionalnya. Guru yang hanya mengajarkan keterampilan teknis tanpa memperhatikan pengembangan psikologis siswa berisiko menghasilkan lulusan yang kaku, mudah frustrasi, dan tidak siap menghadapi kompleksitas dunia kerja. Sebaliknya, guru yang terus mengembangkan kapasitas psikologisnya, memahami dinamika emosional siswa, serta mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologi modern ke dalam pembelajaran, akan mencetak lulusan vokasi yang tangguh, kreatif, dan kompetitif secara global.

Oleh karena itu, dinamika perkembangan psikologi pendidikan vokasi menegaskan kebutuhan mendesak akan reorientasi pelatihan guru SMK. Pelatihan tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi teknis dan pedagogis, tetapi juga pada penguatan kapasitas psikologi personal, social-emotional learning, dan mental health support. Dengan cara inilah pendidikan vokasi akan mampu memenuhi misinya sebagai pilar utama pengembangan sumber daya manusia di era disrupsi teknologi dan perubahan global yang tidak menentu.



Bab 2

Tantangan Psikologi Guru di Era VUCA



2.1 Memahami VUCA: Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity

Konsep VUCA pertama kali diperkenalkan oleh militer Amerika Serikat pada akhir Perang Dingin untuk menggambarkan kondisi dunia yang tidak lagi stabil, penuh ketidakpastian, sangat kompleks, dan seringkali ambigu (Bennett & Lemoine, 2014). Dalam perkembangan selanjutnya, istilah ini diadopsi secara luas dalam dunia bisnis, manajemen, hingga pendidikan,

termasuk pendidikan vokasi. Bagi guru SMK, VUCA bukan sekadar jargon akademis, melainkan realitas operasional yang mempengaruhi cara mereka mengajar, berinteraksi dengan siswa, dan membangun ketahanan diri. Memahami VUCA menjadi penting agar guru dapat merespons perubahan dengan lebih adaptif, inovatif, dan resilien.

Volatility atau volatilitas menggambarkan tingkat perubahan yang tinggi dan cepat dalam lingkungan. Dalam pendidikan SMK, volatilitas tercermin dalam perubahan kurikulum nasional, tuntutan sertifikasi industri, serta kebutuhan keterampilan baru akibat perkembangan teknologi yang begitu cepat. Misalnya, guru Teknik Otomotif di SMK Negeri 1 Depok harus segera mengadaptasi modul pembelajaran dari mesin konvensional ke kendaraan listrik dalam kurun waktu kurang dari dua tahun, mengikuti perkembangan industri otomotif dunia. Tanpa kesiapan psikologis menghadapi perubahan volatil ini, guru bisa merasa kewalahan, tertekan, dan akhirnya kehilangan motivasi dalam mengajar.

Uncertainty atau ketidakpastian menggambarkan situasi di mana informasi tentang suatu kondisi kurang lengkap atau sulit diprediksi. Dalam pendidikan vokasi, ketidakpastian muncul dalam berbagai bentuk, seperti ketidakjelasan arah kebijakan pendidikan, ketidakpastian pasar kerja lulusan SMK, hingga ketidakpastian dalam karakteristik siswa generasi baru. Guru Akuntansi di SMK Swasta, misalnya, mengalami ketidakpastian saat harus mengajarkan prinsip akuntansi manual kepada siswa yang lebih tertarik pada aplikasi digital accounting berbasis AI, padahal kesiapan industri untuk sepenuhnya menggunakan teknologi tersebut masih belum seragam. Kondisi ini menuntut guru untuk mampu mengambil keputusan pengajaran dalam situasi serba tidak pasti.

Complexity atau kompleksitas mencerminkan keterhubungan banyak faktor dalam sebuah sistem sehingga sulit untuk dipahami secara keseluruhan. Dalam konteks SMK, kompleksitas tercermin dari beragamnya kebutuhan stakeholder—siswa, orang tua, dunia industri, pemerintah, dan masyarakat—yang kadang memiliki tuntutan yang saling bertabrakan. Guru Multimedia di SMK Negeri 5 Jakarta, misalnya, harus mengelola proyek pembelajaran yang harus memenuhi standar industri kreatif, tetap sesuai

kurikulum nasional, serta mengakomodasi kreativitas siswa yang semakin beragam. Kompleksitas ini membuat peran guru menjadi semakin berat karena setiap keputusan pedagogis harus mempertimbangkan banyak variabel sekaligus.

Ambiguity atau ambiguitas berarti ketidakjelasan makna suatu situasi, di mana hubungan sebab-akibat sulit diidentifikasi. Dalam pendidikan SMK, ambiguitas sering terjadi dalam menghadapi tren dunia kerja yang berubah-ubah. Misalnya, guru Perhotelan di SMK Pariwisata Bali menghadapi dilema: apakah tetap mengajarkan prosedur layanan hotel konvensional atau mulai memperkenalkan layanan berbasis digitalisasi, padahal standar operasional industri perhotelan pasca-pandemi masih terus bertransformasi. Ketidakjelasan ini membutuhkan guru untuk memiliki pemikiran fleksibel, mampu membaca pola yang tidak eksplisit, dan membimbing siswa menghadapi ketidakpastian dunia kerja.

Untuk memperjelas posisi VUCA dalam pendidikan vokasi, berikut tabel ringkasan dimensinya:

Dimensi VUCA	Definisi Singkat	Contoh dalam Konteks Guru SMK
Volatility	Perubahan cepat dan besar	Perubahan kurikulum mendadak di bidang teknologi
Uncertainty	Informasi kurang atau tidak pasti	Ketidakjelasan kebutuhan industri masa depan
Complexity	Banyak faktor saling terkait	Mengelola proyek pembelajaran multi-standar
Ambiguity	Ketidakjelasan makna atau arah perubahan	Perubahan standar operasional dunia kerja yang ambigu

Dalam praktik sehari-hari, guru SMK perlu mengembangkan kecapakan tertentu untuk bertahan di lingkungan VUCA. Raines (2020) mengusulkan empat kompetensi penting: ketangkasan belajar (*learning agility*), kecerdasan emosional, kemampuan pengambilan keputusan dalam ketidakpastian, dan keterampilan membangun kolaborasi lintas sektor. Seorang guru Teknik Audio Video di SMK Elektronika, misalnya, mengembangkan program *Project-Based Learning* berbasis adaptasi teknologi baru, sekaligus membentuk komunitas belajar guru untuk berbagi strategi coping menghadapi perubahan teknologi industri.

Studi empiris oleh Hallinger (2021) memperkuat pentingnya kesiapan VUCA dalam pendidikan. Penelitian pada guru vokasi di Asia Timur menunjukkan bahwa guru yang memiliki ketahanan emosional, fleksibilitas pedagogis, dan orientasi pembelajaran inovatif lebih mampu mempertahankan kinerja pengajaran yang efektif meskipun dalam kondisi ketidakpastian dan tekanan tinggi. Ini mempertegas bahwa kesiapan psikologis terhadap VUCA adalah kunci keberlanjutan profesionalisme guru SMK.

Refleksi mendalam dari pemahaman VUCA menuntut guru SMK untuk bergerak dari paradigma “kepastian” menuju paradigma “adaptasi dinamis”. Guru tidak lagi berpegang pada satu metode mengajar baku, melainkan harus siap merancang, mengevaluasi, dan mengubah strategi secara fleksibel sesuai dengan perubahan yang terjadi. Seorang guru Teknologi Informasi di SMK Digital Nusantara, misalnya, secara rutin memperbaharui konten pembelajaran berbasis tren industri startup tanpa harus menunggu revisi kurikulum resmi, demi memastikan siswa tetap relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Dengan demikian, memahami VUCA secara mendalam menjadi landasan penting untuk membangun ketahanan psikologi guru SMK. Kesadaran akan dimensi-dimensi VUCA memungkinkan guru mengembangkan mindset growth, strategi coping adaptif, dan inovasi pedagogis berkelanjutan. Ini bukan hanya akan menjaga kesehatan mental guru di tengah turbulensi perubahan, tetapi juga memastikan kualitas lulusan SMK yang siap berkontribusi di era industri masa depan.

2.2 Dampak VUCA terhadap Stabilitas Psikologi Guru SMK

Lingkungan pendidikan yang berada dalam tekanan VUCA secara langsung mempengaruhi stabilitas psikologi guru SMK. Stabilitas psikologi, yang meliputi ketenangan emosional, konsistensi kognitif, dan keseimbangan perilaku, sangat penting bagi guru untuk melaksanakan tugas profesional secara efektif dan berkelanjutan. Menurut Lazarus dan Folkman (1984), stabilitas psikologi sangat bergantung pada kemampuan individu dalam mengelola stres, menafsirkan perubahan, dan mengembangkan mekanisme adaptasi yang sehat. Di era VUCA, tekanan volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas menuntut guru untuk memiliki ketangguhan mental (*psychological resilience*) yang lebih kuat dibandingkan sebelumnya.

Dampak pertama dari VUCA terhadap guru SMK adalah meningkatnya gejala stres kronis akibat perubahan yang cepat dan sering tidak terduga. Studi oleh Kyriacou (2020) menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan bergejolak cenderung mengalami tingkat stres 1,5 kali lebih tinggi dibandingkan dengan guru di lingkungan stabil. Dalam konteks SMK, perubahan mendadak dalam kurikulum berbasis industri, keharusan mengajar teknologi baru tanpa pelatihan memadai, atau pergeseran tuntutan kompetensi siswa menyebabkan tekanan emosional yang besar. Seorang guru teknik otomotif di SMK Swasta Bogor, misalnya, harus segera mengintegrasikan materi tentang kendaraan listrik tanpa adanya pelatihan pendahuluan, memicu kecemasan performa dan kelelahan mental.

Dampak kedua adalah ketidakpastian karier yang memperburuk kecemasan profesional guru. Di banyak SMK, terutama swasta, kontrak kerja guru berbasis tahunan atau tergantung pada jumlah siswa baru, sehingga membuat masa depan karier menjadi tidak pasti. Hal ini memperkuat ketidakstabilan emosional, mengurangi rasa aman kerja (*job security*), dan menurunkan keterikatan organisasi (*organizational commitment*). Penelitian oleh Taris et al. (2017) membuktikan bahwa persepsi ketidakpastian kerja berkontribusi terhadap turunnya kesejahteraan psikologis dan meningkatkan turnover intention di kalangan pendidik.

Dampak ketiga adalah fragmentasi identitas profesional guru akibat kompleksitas tuntutan peran. Guru SMK modern harus menjadi pengajar, mentor industri, fasilitator teknologi, pembina karakter, hingga konselor karier, dalam satu waktu yang bersamaan. Fragmentasi ini, menurut teori role strain dari Goode (1960), menyebabkan ketegangan peran yang berdampak pada menurunnya stabilitas emosi dan kepuasan kerja. Seorang guru perhotelan di SMK Pariwisata Jakarta, contohnya, merasa kewalahan karena harus mengelola simulasi layanan hotel, mengajar bahasa asing layanan tamu, dan mendampingi siswa magang, semuanya dalam tekanan tenggat waktu industri.

Dampak keempat adalah menurunnya self-efficacy atau keyakinan diri guru terhadap kemampuannya sendiri. Menurut Bandura (1997), self-efficacy adalah salah satu faktor utama dalam keberhasilan profesional. Namun, di bawah tekanan VUCA, guru seringkali meragukan kompetensinya karena harus menguasai hal-hal baru dengan sangat cepat. Seorang guru multimedia di SMK Negeri 4 Bandung, misalnya, merasa kurang percaya diri saat harus mengajar desain grafis berbasis AI generatif karena belum ada pedoman resmi yang memadai, menyebabkan rasa takut gagal di depan siswa.



Dalam praktiknya, beberapa SMK sudah mulai menerapkan program mitigasi dampak VUCA terhadap stabilitas psikologi guru. Misalnya, di SMK Telkom Bandung, diterapkan program *Teacher Wellbeing Initiative* yang mencakup sesi pelatihan mindfulness, peer support group, serta coaching resilience. Hasil evaluasi internal menunjukkan bahwa dalam satu tahun, terjadi penurunan self-reported burnout sebesar 22% dan peningkatan self-efficacy sebesar 18%. Ini membuktikan bahwa dengan intervensi psikososial yang terstruktur, dampak negatif VUCA terhadap stabilitas guru bisa diminimalisir.

Strategi personal juga diperlukan untuk memperkuat stabilitas psikologi guru. Guru perlu mengembangkan tiga pendekatan utama: (1) mindfulness untuk mengelola respons emosional terhadap perubahan, (2) cognitive reframing untuk melihat perubahan sebagai peluang pertumbuhan, dan (3) pengembangan jaringan sosial untuk memperkuat dukungan emosional dan profesional. Tabel berikut merangkum dampak utama VUCA dan strategi adaptasinya:

Dampak VUCA terhadap Guru SMK	Strategi Adaptasi Individu
Stres kronis	Latihan mindfulness, manajemen waktu adaptif
Ketidakpastian karier	Pembangunan kompetensi baru, diversifikasi keterampilan
Fragmentasi identitas profesional	Klarifikasi peran, manajemen prioritas
Penurunan self-efficacy	Penguatan refleksi positif, pembelajaran berbasis komunitas

Refleksi atas semua ini menegaskan bahwa memahami dan mengantisipasi dampak VUCA terhadap stabilitas psikologi guru SMK bukan sekadar

langkah tambahan, melainkan kebutuhan mendesak untuk memastikan kesinambungan kualitas pendidikan vokasi. Guru yang memiliki kestabilan psikologi akan mampu menghadirkan suasana pembelajaran yang suportif, inovatif, dan memberdayakan siswa untuk menghadapi masa depan yang tidak pasti. Sebaliknya, kegagalan mengelola dampak VUCA berisiko menciptakan degradasi moral, semangat, dan profesionalisme guru, yang akhirnya berujung pada kegagalan sistemik pendidikan vokasi dalam menghasilkan lulusan yang adaptif dan resilien.

2.3 Adaptasi Mental dan Emosional di Lingkungan Vokasi

Menghadapi lingkungan VUCA menuntut guru SMK tidak hanya beradaptasi pada aspek teknis, tetapi lebih dalam lagi pada aspek mental dan emosional. Adaptasi mental berarti kemampuan untuk mengelola pola pikir dalam menafsirkan perubahan, tekanan, dan ketidakpastian, sementara adaptasi emosional berarti kemampuan mengelola respons perasaan terhadap perubahan tersebut. Menurut Weick dan Sutcliffe (2015), organisasi dan individu yang mampu bertahan dalam lingkungan penuh ketidakpastian bukanlah yang paling kuat secara struktural, melainkan yang paling tangguh dalam aspek psikologis—mampu mengantisipasi, memahami, dan merespons perubahan dengan fleksibilitas tinggi. Dalam konteks guru SMK, adaptasi ini menjadi prasyarat utama untuk mempertahankan motivasi, inovasi pembelajaran, dan kesehatan mental di tengah dunia pendidikan yang terus berubah.

Secara mental, adaptasi terhadap VUCA membutuhkan perubahan paradigma berpikir dari fixed mindset menuju growth mindset, sebagaimana dikembangkan oleh Dweck (2016). Guru SMK yang berpola pikir tetap (fixed) cenderung merasa terancam dengan perubahan—seperti perkembangan teknologi baru atau perubahan kebutuhan kompetensi industri—sehingga mengalami stres berlebih dan resistensi. Sebaliknya, guru yang memiliki growth mindset melihat perubahan sebagai kesempatan untuk belajar, memperkaya diri, dan berkontribusi lebih luas. Misalnya, guru Teknik Komputer Jaringan di SMK Digital Mandiri yang terbuka

untuk belajar coding berbasis IoT meskipun awalnya tidak nyaman dengan teknologi baru, menunjukkan kemampuan adaptasi mental yang esensial di era VUCA.

Pada level emosional, adaptasi berarti kemampuan mengelola stres, kecemasan, dan frustrasi yang muncul akibat ketidakpastian atau perubahan. Emotional regulation menjadi kunci penting di sini. Penelitian Gross (2015) menunjukkan bahwa kemampuan meregulasi emosi—baik dengan strategi reappraisal (melihat situasi dari perspektif positif) maupun suppression adaptif (mengontrol luapan emosi negatif)—berkaitan langsung dengan kesejahteraan psikologis dan efektivitas kerja. Seorang guru tata boga di SMK Negeri 2 Yogyakarta, misalnya, ketika menghadapi siswa yang gagal berulang kali dalam ujian praktik memasak, memilih untuk menenangkan diri dengan teknik napas sadar sebelum memberikan umpan balik konstruktif kepada siswa, daripada bereaksi emosional.

Strategi adaptasi mental dan emosional dalam lingkungan VUCA dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Area Adaptasi	Strategi Praktis Guru SMK
Mental	Growth mindset, cognitive reframing, problem-solving approach
Emosional	Emotional regulation, mindfulness, self-compassion

Dalam praktik di SMK, banyak program pengembangan guru kini mulai memasukkan pelatihan ketahanan mental dan emosional sebagai bagian dari pengembangan profesional. Di SMK Pusat Keunggulan binaan Kemdikbudristek, misalnya, program *Teacher Empowerment Workshop* mengintegrasikan sesi pelatihan mindfulness, teknik cognitive reframing, dan resilience training. Evaluasi program menunjukkan peningkatan skor self-efficacy guru sebesar 20% dan penurunan tingkat stres yang dilaporkan sendiri sebesar 18% dalam enam bulan implementasi.

Kunci dari adaptasi ini adalah membangun *mental agility*—kemampuan untuk beralih secara fleksibel antara berbagai cara berpikir, merespons kompleksitas dengan ketenangan, dan mengambil keputusan efektif dalam kondisi ambigu. Seorang guru multimedia di SMK Informatika Nusantara Bogor membagikan pengalamannya bahwa setelah rutin menjalankan teknik *mindfulness* sebelum mengajar, ia merasa lebih mampu mengelola kelas dengan fleksibel bahkan saat teknologi yang digunakan bermasalah atau ketika terjadi miskomunikasi dengan siswa.

Selain keterampilan individu, dukungan sistemik dari sekolah juga berperan penting dalam membangun adaptasi mental dan emosional guru. Leithwood et al. (2020) menekankan bahwa lingkungan sekolah yang sehat secara psikososial—ditandai dengan budaya kolaboratif, komunikasi terbuka, dan kepemimpinan empatik—menjadi katalisator utama dalam memperkuat adaptasi guru terhadap VUCA. Di SMK Negeri 1 Bandung, misalnya, diterapkan program *Peer Support Group* antar guru di mana setiap guru memiliki mentor sejawat untuk berbagi tantangan, solusi, dan refleksi pengalaman. Program ini memperkuat perasaan keterhubungan, mengurangi isolasi psikologis, dan meningkatkan keberanian dalam menghadapi perubahan.

Refleksi atas pentingnya adaptasi mental dan emosional menunjukkan bahwa tantangan VUCA tidak mungkin dihindari, tetapi dapat dikelola dengan pendekatan yang tepat. Guru SMK yang berhasil mengembangkan mentalitas belajar sepanjang hayat, memperkuat ketangguhan emosional, serta membangun komunitas suportif akan tetap mampu berkontribusi optimal meski dalam lingkungan yang sangat tidak menentu. Sebaliknya, guru yang gagal mengembangkan adaptasi ini akan lebih mudah mengalami kelelahan, frustrasi, dan pada akhirnya mengalami degradasi profesional. Dengan demikian, adaptasi mental dan emosional bukan sekadar kompetensi tambahan bagi guru SMK, melainkan kompetensi inti di era VUCA. Investasi pada penguatan pola pikir fleksibel dan keterampilan regulasi emosi harus menjadi bagian dari program pengembangan guru secara berkelanjutan, agar pendidikan vokasi tetap relevan, tangguh, dan berorientasi masa depan.



Bab 3

Identitas Profesional Guru SMK



3.1 Konsep Diri dan Harga Diri Profesional

Konsep diri dalam konteks profesi merujuk pada bagaimana individu memandang, menilai, dan menginterpretasikan peran dirinya dalam dunia kerja. Menurut Super (1980), konsep diri adalah hasil dari interaksi antara pengalaman pribadi, peran sosial, dan interpretasi subjektif terhadap

keberhasilan atau kegagalan. Guru SMK membentuk konsep dirinya melalui pengalaman mengajar, hubungan dengan siswa, pengakuan dari lingkungan kerja, serta capaian-capaian profesional yang diraih. Konsep diri yang positif menciptakan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, sementara konsep diri yang negatif dapat menyebabkan keraguan diri, demotivasi, dan bahkan burnout.

Harga diri profesional adalah evaluasi nilai diri seseorang dalam peran-nya sebagai profesional. Rosenberg (1965) mendefinisikan harga diri sebagai sikap menyeluruh individu terhadap dirinya sendiri, yang mencakup rasa kompetensi, harga diri sosial, dan rasa penghargaan terhadap peran. Dalam konteks guru SMK, harga diri profesional tercermin dari sejauh mana guru merasa bangga terhadap profesinya, yakin atas kontribusinya pada siswa dan dunia kerja, serta mampu mempertahankan motivasi meski dihadap-kan pada tantangan besar seperti keterbatasan fasilitas atau perubahan kurikulum yang cepat.

Dalam praktik keseharian, konsep diri dan harga diri profesional guru SMK membentuk cara mereka menghadapi tugas. Seorang guru Teknik Sepeda Motor di SMK Negeri 3 Cibinong yang memiliki konsep diri kuat akan dengan percaya diri memperkenalkan inovasi alat peraga sederhana buatan sendiri untuk memudahkan siswa memahami sistem injeksi, semen-tara guru dengan konsep diri rapuh cenderung pasif, menunggu arahan atasan, dan mudah menyerah jika metode ajarnya kurang berhasil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan konsep diri dan harga diri profesional guru SMK antara lain: pengalaman prestasi, pengakuan sosial, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja suportif, dan keberhasilan membimbing siswa. Tabel berikut merangkum faktor-faktor ini:

Faktor Pembentuk Konsep Diri dan Harga Diri	Dampak terhadap Guru SMK
Pengalaman Prestasi	Meningkatkan rasa kompeten dan percaya diri profesional

Faktor Pembentuk Konsep Diri dan Harga Diri	Dampak terhadap Guru SMK
Pengakuan Sosial	Memberikan validasi eksternal atas peran profesi guru
Kesempatan Berkembang	Memperkuat motivasi belajar dan inovasi dalam mengajar
Lingkungan Suportif	Menjaga stabilitas emosi dan keterikatan organisasi
Keberhasilan Membimbing Siswa	Memberikan kepuasan intrinsik dan rasa bermakna

Pengembangan konsep diri guru SMK tidak terjadi dalam ruang hampa, melainkan dalam konteks sosial sekolah yang terus berubah. Vygotsky (1978) menekankan pentingnya interaksi sosial dalam membentuk kesadaran diri. Guru SMK yang berinteraksi secara positif dengan siswa, rekan kerja, dan komunitas industri lebih mungkin membentuk konsep diri profesional yang kuat. Sebaliknya, isolasi sosial di tempat kerja dapat memperlemah konsep diri dan membuat guru merasa tidak relevan.

Dalam pengalaman di lapangan, guru Teknik Elektronika Industri di SMK Negeri 1 Surakarta yang aktif terlibat dalam forum guru produktif, berbagi praktik baik pengajaran berbasis proyek, dan menerima umpan balik konstruktif dari rekan sejawat, melaporkan peningkatan keyakinan diri dalam mengajar dan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa penguatan konsep diri berkorelasi dengan keterlibatan dalam komunitas profesional.

Penelitian terbaru oleh Akkermans et al. (2020) menegaskan bahwa dalam era karier dinamis, individu dengan konsep diri dan harga diri profesional kuat cenderung memiliki karier yang lebih berkelanjutan, lebih adaptif terhadap perubahan, dan lebih resilien terhadap tekanan eksternal. Dalam konteks guru SMK, ini berarti guru dengan konsep diri positif lebih siap menghadapi tantangan VUCA dalam pendidikan vokasi.

Praktik penguatan konsep diri guru SMK dapat dilakukan melalui program *Professional Identity Development*, seperti yang diterapkan di SMK Pusat Keunggulan binaan Direktorat SMK. Program ini meliputi workshop refleksi karier, penyusunan portofolio profesional, hingga mentoring berbasis kekuatan. Guru Teknik Bangunan di SMK Negeri 5 Jakarta yang mengikuti program ini melaporkan peningkatan rasa memiliki terhadap profesinya, lebih termotivasi dalam memperbaharui metode mengajarnya, dan lebih percaya diri membimbing siswa dalam proyek rancang bangun.

Untuk memperjelas strategi penguatan konsep diri guru SMK, berikut tabel ringkas:

Strategi Penguatan Konsep Diri dan Harga Diri Profesional	Implementasi Praktis di SMK
Refleksi Karier	Workshop identifikasi kekuatan dan prestasi
Mentoring Sejawat	Program guru senior membimbing guru junior
Showcase Karya Profesional	Pameran hasil karya guru dan siswa
Penguatan Komunitas Belajar	Forum diskusi inovasi pembelajaran berbasis proyek

Refleksi atas pentingnya konsep diri dan harga diri profesional menunjukkan bahwa guru SMK yang sadar dan bangga atas profesinya akan lebih mampu mengatasi tekanan, berinovasi dalam pembelajaran, dan membangun hubungan bermakna dengan siswa. Sebaliknya, guru yang memiliki konsep diri lemah akan lebih rentan terhadap stres, burnout, dan alienasi profesional. Oleh karena itu, membangun dan memperkuat konsep diri guru harus menjadi prioritas dalam strategi pengembangan SDM pendidikan vokasi.

Dengan pemahaman ini, SMK sebagai institusi pendidikan harus berperan aktif menciptakan ekosistem yang mendukung penguatan identitas profesional guru. Hanya dengan guru yang memiliki konsep diri positif dan harga diri profesional tinggi, SMK akan mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga siap menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang.



3.2 Peran Identitas Profesi dalam Psikologi Kerja

Identitas profesi merupakan komponen kunci dalam psikologi kerja yang berpengaruh besar terhadap motivasi, komitmen, kesejahteraan psikologis, dan kinerja individu. Menurut Ashforth dan Mael (1989), identitas profesi adalah bagian dari identitas sosial individu, di mana seseorang mendefinisikan dirinya berdasarkan afiliasinya terhadap profesi tertentu, menginternalisasi nilai-nilai, norma, dan tujuan profesi tersebut ke dalam konsep dirinya. Dalam konteks guru SMK, identitas profesi berarti bagaimana guru memandang perannya sebagai pembimbing siswa vokasi menuju dunia kerja, pembentuk karakter profesional, dan agen perubahan sosial. Identitas profesi yang kuat menjadikan pekerjaan mengajar bukan sekadar aktivitas rutin, melainkan bagian dari jati diri, sumber makna, dan kebanggaan pribadi.

Peran utama identitas profesi dalam psikologi kerja adalah membangun komitmen afektif terhadap pekerjaan. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen afektif adalah ikatan emosional individu terhadap

pekerjaannya, bukan semata-mata keterikatan normatif atau kalkulatif. Guru SMK yang memiliki identitas profesi kuat merasa bangga menjadi pendidik vokasi, terlibat sepenuh hati dalam proses pembelajaran, dan menunjukkan loyalitas terhadap misi sekolah membangun generasi kerja masa depan. Sebaliknya, guru yang identitas profesinya lemah cenderung memandang pekerjaan hanya sebagai tugas administratif, sehingga mudah mengalami disengagement dan burnout.

Identitas profesi juga berfungsi sebagai sumber daya psikologis saat menghadapi stres kerja. Penelitian oleh Haslam et al. (2009) dalam teori social cure menunjukkan bahwa individu yang memiliki identitas sosial dan profesi kuat lebih tahan terhadap tekanan, karena identitas tersebut memberikan makna, tujuan, dan dukungan psikososial. Dalam praktik, guru teknik otomotif di SMK Negeri 4 Bandung yang memaknai profesinya sebagai kontribusi terhadap kemajuan industri otomotif nasional, akan lebih sabar dan tangguh menghadapi tantangan seperti keterbatasan alat praktik atau karakter siswa yang beragam.

Dalam kehidupan sehari-hari di SMK, identitas profesi berperan memperkuat resilience guru. Seorang guru Tata Busana di SMK Negeri 6 Jakarta, misalnya, tetap bersemangat membimbing siswa membuat karya busana kreatif meski dalam keterbatasan fasilitas laboratorium, karena ia memandang dirinya bukan hanya sebagai pengajar keterampilan teknis, tetapi sebagai penggerak inovasi kreatif di bidang vokasi. Identitas profesi yang kuat membuat guru mampu menemukan makna dalam kondisi sulit, menjaga semangat inovasi, dan membangun keberlanjutan dalam kinerja.

Dampak kuat identitas profesi juga terlihat pada kreativitas dan inovasi pengajaran. Guru yang bangga dengan profesinya lebih berani bereksperimen dengan metode baru, mengembangkan model pembelajaran berbasis proyek, atau membangun kolaborasi dengan dunia industri. Di SMK Pusat Keunggulan Surabaya, misalnya, guru Produktif Perhotelan mengembangkan model simulasi hotel digital berbasis virtual reality untuk melatih siswa secara imersif, menunjukkan dedikasi dan inovasi yang lahir dari identitas profesi yang kuat.

Sebaliknya, ketidakjelasan atau lemahnya identitas profesi dapat menyebabkan fenomena alienasi kerja. Menurut Blauner (1964), alienasi terjadi saat individu merasa kehilangan makna, otonomi, dan keterikatan terhadap pekerjaannya. Guru yang teralienasi akan cenderung hanya menjalankan tugas administratif, mengurangi usaha minimal, dan tidak terlibat secara emosional dengan perkembangan siswa. Ini berbahaya karena berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran dan merusak iklim psikososial sekolah.

Dalam praktik pengembangan profesi guru SMK, penting untuk merancang program yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kesadaran identitas profesi. Di SMK Negeri 2 Bogor, misalnya, diadakan program *Profesional Pride Workshop* di mana guru diminta merefleksikan peran strategis mereka melalui narasi pengalaman pribadi, diskusi makna profesi, dan showcase inovasi pembelajaran, untuk memperkuat rasa bangga dan keterikatan emosional terhadap profesi.

Tabel berikut merangkum peran strategis identitas profesi dalam psikologi kerja guru SMK:

Peran Identitas Profesi dalam Psikologi Kerja	Dampak terhadap Guru SMK
Meningkatkan komitmen afektif	Loyalitas tinggi terhadap misi pendidikan vokasi
Mengurangi stres kerja	Memberikan makna dan kekuatan psikologis saat tertekan
Memacu kreativitas dan inovasi	Mendorong eksplorasi metode pembelajaran baru
Memperkuat resiliensi	Meningkatkan ketahanan terhadap tantangan pekerjaan

Refleksi dari peran ini menegaskan bahwa memperkuat identitas profesi guru SMK bukan sekadar meningkatkan motivasi sesaat, melainkan membangun fondasi jangka panjang untuk ketahanan, efektivitas, dan

kesejahteraan psikologis guru. Guru yang memiliki identitas profesi kuat adalah aset utama dalam menciptakan pendidikan vokasi yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi di era globalisasi.

3.3 Strategi Penguatan Identitas Profesional Guru SMK

Penguatan identitas profesional guru SMK menjadi kebutuhan strategis untuk memastikan keberlangsungan kualitas pendidikan vokasi dalam menghadapi tantangan globalisasi, digitalisasi, dan era VUCA. Identitas profesional yang kuat tidak tumbuh dengan sendirinya, melainkan dibentuk melalui intervensi sistematis yang terencana, berbasis refleksi diri, pengalaman positif, penguatan komunitas, serta pengakuan sosial terhadap profesi guru vokasi. Menurut Beauchamp dan Thomas (2009), pengembangan identitas profesional guru merupakan proses dinamis yang melibatkan pembelajaran sepanjang hayat, konstruksi makna melalui pengalaman kerja, dan dialog reflektif dalam komunitas praktik.

Strategi pertama yang efektif dalam memperkuat identitas profesional guru SMK adalah membangun kesadaran diri melalui refleksi profesional terstruktur. Guru perlu diajak untuk merenungkan makna, tujuan, nilai-nilai, serta kontribusi nyata profesinya terhadap perkembangan siswa dan masyarakat. Program seperti *Professional Identity Reflection* yang diterapkan di SMK Negeri 7 Bandung, misalnya, mengajak guru merefleksikan perjalanan kariernya, tantangan yang dihadapi, serta dampak positif yang telah mereka berikan. Hasilnya, guru merasa lebih bermakna, lebih terhubung dengan perannya, dan lebih bangga terhadap profesinya.

Strategi kedua adalah memperkuat pengalaman prestasi yang otentik melalui showcase karya dan inovasi. Ketika guru diberi kesempatan untuk menampilkan hasil karya, inovasi metode pembelajaran, atau kisah sukses siswa binaannya, mereka membangun validasi eksternal atas identitas profesionalnya. Di SMK Pariwisata Yogyakarta, program *Guru Berprestasi Berkarya* memberikan ruang tahunan bagi guru untuk mempresentasikan proyek pembelajaran kreatif, memperkuat rasa bangga dan mengukuhkan citra diri positif sebagai pendidik vokasi.

Strategi ketiga adalah membangun jejaring profesional berbasis kolaborasi, bukan kompetisi. Identitas profesional berkembang kuat ketika guru merasa menjadi bagian dari komunitas yang menghargai, mendukung, dan berbagi tujuan bersama. Program *Learning Communities* di SMK Teknologi Bandung, misalnya, membentuk kelompok diskusi rutin lintas jurusan di mana guru berbagi tantangan, solusi inovatif, dan refleksi pengalaman. Keterlibatan ini memperkuat rasa identitas kolektif dan mengurangi perasaan terasing.

Strategi keempat adalah integrasi pengalaman industri dalam pengembangan profesional guru. Magang industri tidak hanya memperkaya kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat identitas profesional karena guru merasa relevan dengan kebutuhan dunia kerja aktual. Di SMK Otomotif Astra, program *Guru Magang Industri* terbukti meningkatkan kepercayaan diri guru dalam mengajar materi terkini serta memperkuat kebanggaan mereka sebagai fasilitator link and match dunia pendidikan dengan industri.

Strategi kelima adalah penguatan narasi profesi guru SMK sebagai pilar pembangunan nasional. Ini dapat dilakukan melalui kampanye inspiratif, profil kisah sukses guru dan alumni, serta integrasi nilai kebanggaan profesi dalam program orientasi guru baru. Di SMK Negeri 1 Bogor, program *Proud to be a Vocational Educator* dirancang untuk membangun kesadaran kolektif bahwa guru vokasi adalah motor penggerak daya saing bangsa di era industri 4.0.

Tabel berikut merangkum lima strategi penguatan identitas profesional guru SMK:

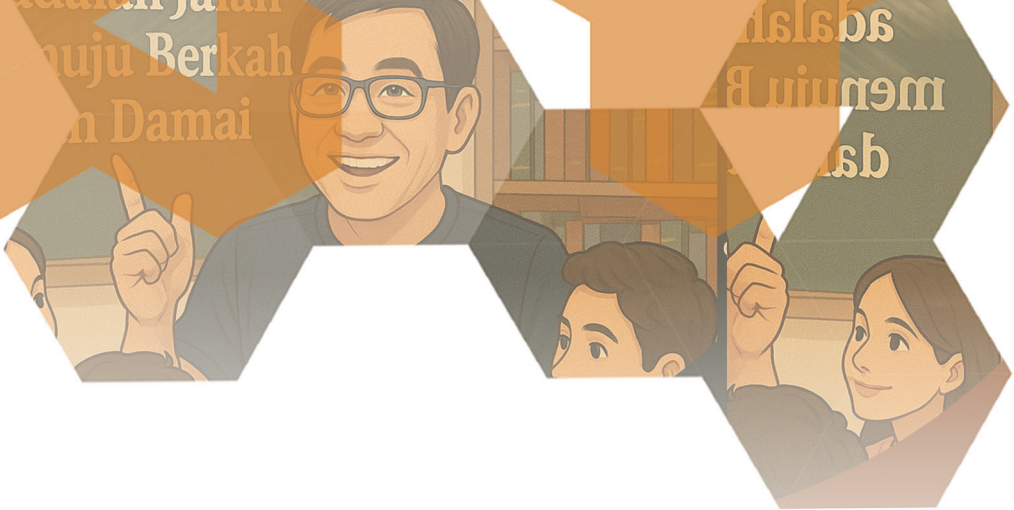
Strategi Penguatan Identitas Profesi	Implementasi Praktis di SMK
Refleksi Profesional Terstruktur	Workshop refleksi perjalanan karier dan kontribusi
Showcase Karya Inovatif	Forum presentasi proyek kreatif tahunan

Strategi Penguatan Identitas Profesi	Implementasi Praktis di SMK
Komunitas Belajar Profesional	Learning communities lintas jurusan
Magang Industri	Program internship guru di perusahaan mitra
Kampanye Narasi Profesi	Program media internal “Proud to be a Vocational Educator”

Dalam implementasi praktisnya, program penguatan identitas profesional ini harus disusun berkelanjutan, inklusif, dan berbasis kebutuhan aktual guru. Tidak cukup dengan program satu kali; penguatan identitas memerlukan ekosistem sekolah yang mendukung refleksi, pengakuan, pengembangan diri, dan kolaborasi antarguru.

Penelitian mendukung pentingnya strategi ini. Studi oleh Akkerman dan Meijer (2011) menunjukkan bahwa guru yang secara aktif mengembangkan identitas profesionalnya lebih tahan terhadap perubahan kebijakan pendidikan, lebih inovatif dalam metode mengajar, dan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi. Ini membuktikan bahwa penguatan identitas bukan hanya berdampak pada psikologi individu, tetapi juga pada kualitas organisasi sekolah secara keseluruhan.

Refleksi dari seluruh pendekatan ini menegaskan bahwa guru SMK yang memiliki identitas profesional yang kuat adalah aset utama dalam membangun pendidikan vokasi unggul. Mereka tidak hanya mengajar, tetapi juga menginspirasi, membentuk karakter, dan membangun masa depan bangsa. Oleh karena itu, investasi dalam program penguatan identitas profesi guru bukanlah pilihan, melainkan keharusan strategis bagi setiap SMK yang ingin berkembang adaptif di era globalisasi dan disrupsi teknologi.



Bab 4

Mindfulness dalam Praktik Mengajar di SMK



4.1 Konsep dan Prinsip Dasar Mindfulness

Mindfulness merupakan konsep psikologi positif yang didefinisikan sebagai kesadaran penuh terhadap pengalaman saat ini, diterima tanpa penilaian atau reaktivitas emosional yang berlebihan. Kabat-Zinn (2003) menyatakan bahwa mindfulness adalah “paying attention in a particular way: on purpose, in the present moment, and non-judgmentally.” Dalam praktik mengajar, mindfulness menjadi alat strategis untuk membantu guru SMK

mengelola stres, meningkatkan perhatian pada siswa, dan memperbaiki kualitas pembelajaran. Dengan kesadaran yang utuh terhadap apa yang terjadi, guru dapat merespons situasi dengan bijak, bukan hanya bereaksi secara impulsif.

Prinsip dasar mindfulness meliputi empat elemen utama: kesadaran (awareness), penerimaan (acceptance), ketidakmenghakiman (non-judgment), dan intensionalitas (intention). Kesadaran berarti memperhatikan apa yang terjadi dalam pikiran, tubuh, dan lingkungan secara sadar. Penerimaan mengajak guru untuk menerima pengalaman positif maupun negatif tanpa penolakan emosional. Ketidakmenghakiman menghindarkan guru dari kecenderungan menilai siswa secara negatif atau terburu-buru. Intensionalitas artinya semua perhatian diarahkan dengan tujuan membangun kualitas pembelajaran dan hubungan sosial yang sehat di kelas.

Dalam praktik di SMK, mindfulness terlihat saat guru mampu mengenali emosinya sebelum memasuki kelas. Seorang guru Teknik Audio Video di SMK Negeri 5 Bandung misalnya, saat merasakan emosi jengkel karena lalu lintas macet sebelum mengajar, tidak membiarkan emosinya mempengaruhi interaksinya dengan siswa. Ia melakukan teknik pernapasan sadar sebelum kelas dimulai, sehingga masuk ke ruang kelas dengan sikap tenang dan terbuka.

Penerapan prinsip mindfulness tidak hanya bermanfaat untuk guru sendiri, tetapi juga berdampak positif pada suasana belajar siswa. Menurut Roeser et al. (2012), guru yang melatih mindfulness lebih mampu menciptakan lingkungan kelas yang suportif, meningkatkan keterlibatan siswa, serta mengurangi perilaku disruptif. Guru Produktif Otomotif di SMK Swasta Jakarta yang menerapkan refleksi diri harian, mampu membimbing siswa dengan lebih sabar, meski dalam sesi praktik yang penuh risiko kesalahan teknis.

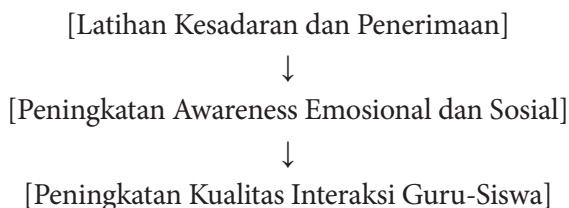
Untuk memperjelas prinsip dasar mindfulness dalam pendidikan, berikut tabel aplikatifnya:

Prinsip Mindfulness	Aplikasi Praktis dalam Kegiatan Guru SMK
Kesadaran	Memperhatikan suasana hati sebelum dan saat mengajar
Penerimaan	Menerima kesalahan siswa sebagai bagian proses belajar
Ketidakmenghakiman	Memberi feedback tanpa melabeli siswa secara negatif
Intensionalitas	Mengarahkan energi untuk membangun pembelajaran bermakna

Mindfulness tidak hanya tentang kesadaran internal, tetapi juga tentang kehadiran penuh terhadap siswa. Brown dan Ryan (2003) menekankan bahwa mindfulness meningkatkan kepekaan sosial, memperbaiki empati, dan memperkuat hubungan interpersonal. Guru Perhotelan di SMK Pariwisata Bali yang melatih mindfulness merasa lebih mampu membaca kebutuhan emosional siswanya, terutama siswa yang mengalami kecemasan sosial saat praktek melayani tamu hotel.

Pengembangan mindfulness membutuhkan latihan teratur. Salah satu teknik yang efektif adalah *body scan meditation* – latihan memperhatikan bagian tubuh satu per satu sambil menerima sensasi tanpa penilaian. Seorang guru Desain Komunikasi Visual di SMK Seni Kreatif Depok membiasakan diri melakukan *body scan* selama lima menit sebelum mengajar, sehingga ia mampu hadir sepenuhnya di ruang kelas, memperhatikan respons verbal dan non-verbal siswa.

Diagram berikut merangkum proses internalisasi mindfulness dalam praktik mengajar:





[Optimalisasi Suasana Belajar dan Kesejahteraan Guru]

Penelitian empiris mendukung efektivitas mindfulness di dunia pendidikan. Penelitian Jennings et al. (2017) dalam program *CARE (Cultivating Awareness and Resilience in Education)* menunjukkan bahwa guru yang menjalani pelatihan mindfulness mengalami penurunan stres sebesar 23%, peningkatan efikasi mengajar, dan hubungan yang lebih positif dengan siswa. Studi ini memperkuat pentingnya mindfulness sebagai fondasi kesejahteraan guru dan efektivitas instruksional di SMK.

Dalam konteks lingkungan SMK yang dinamis dan kadang penuh tekanan, mindfulness menjadi mekanisme adaptif yang sangat strategis. Guru Teknik Gambar Bangunan di SMK Negeri 2 Surabaya, yang sebelumnya sering merasa tertekan oleh revisi gambar siswa yang lambat, melaporkan berkurangnya frustrasi dan meningkatnya kesabaran setelah secara konsisten menerapkan latihan *mindful breathing* di sela-sela jam pelajaran.

Tantangan dalam membangun mindfulness bagi guru SMK biasanya adalah waktu dan konsistensi. Karena itu, integrasi mindfulness ke dalam rutinitas sederhana – seperti napas sadar sebelum kelas, mindful listening saat siswa berbicara, atau refleksi 5 menit setelah mengajar – menjadi pendekatan yang lebih realistis. Tabel berikut memberikan contoh teknik mindfulness sederhana yang cocok untuk guru SMK:

Teknik Mindfulness Sederhana	Cara Implementasi dalam Rutinitas Guru SMK
Napas Sadar 3 Menit	Sebelum mengajar atau saat merasa emosional tidak stabil
Mindful Listening	Fokus penuh saat siswa bertanya atau mengungkapkan masalah
Refleksi Harian	Menulis 3 hal positif setelah sesi mengajar setiap hari

Refleksi dari seluruh konsep ini menunjukkan bahwa mindfulness adalah keterampilan dasar yang perlu dimiliki setiap guru SMK di era kompleksitas pendidikan modern. Dengan mindfulness, guru tidak hanya mengajar keterampilan teknis, tetapi juga membangun hubungan manusiawi yang lebih mendalam dengan siswa, menjaga kesehatan mentalnya sendiri, dan menciptakan ruang kelas yang lebih damai, adaptif, dan memberdayakan.

4.2 Teknik Mindfulness dalam Kegiatan Harian Guru

Mengembangkan mindfulness dalam kegiatan harian merupakan langkah kunci untuk mentransformasikan bukan hanya kualitas pembelajaran, tetapi juga kesejahteraan psikologi guru SMK. Menurut Shapiro, Carlson, Astin, & Freedman (2006), mindfulness dapat dilatih melalui berbagai teknik sederhana namun efektif, yang bila diterapkan konsisten dalam rutinitas harian, akan memperkuat self-regulation, resilience, dan emotional intelligence. Guru SMK, yang menghadapi tekanan tugas praktikum, karakter siswa generasi digital, serta tuntutan administratif, sangat membutuhkan strategi mindfulness yang realistis, praktis, dan mudah diintegrasikan dalam aktivitas sehari-hari mereka.

Teknik pertama yang sangat sederhana namun ampuh adalah **Mindful Breathing**. Ini adalah praktik memperhatikan napas secara sadar tanpa mencoba mengubahnya. Di SMK Teknik Mesin Bogor, seorang guru menerapkan mindful breathing 2 menit sebelum masuk ke ruang praktik, mengamati napas masuk dan keluar. Hasilnya, ia merasa lebih tenang, fokus, dan mampu mengelola dinamika siswa di bengkel yang cenderung bising dan penuh risiko.

Teknik kedua adalah **Body Scan**, yaitu memperhatikan sensasi tubuh dari ujung kepala hingga kaki secara perlahan dan penuh kesadaran. Guru Multimedia di SMK Negeri 1 Bandung, sebelum memulai kelas desain grafis, menggunakan 5 menit untuk body scan sambil duduk santai. Ia melaporkan bahwa teknik ini membantunya mengenali ketegangan di tubuhnya sendiri, sehingga dapat mengambil tindakan korektif (seperti mengatur posisi duduk atau meregangkan tubuh) sebelum memulai interaksi dengan siswa.

Teknik ketiga adalah **Mindful Listening**. Ini adalah mendengarkan siswa dengan penuh perhatian, tanpa menyela, menilai, atau merancang respons selama siswa berbicara. Di SMK Tata Boga Malang, seorang guru menggunakan teknik ini saat sesi konsultasi tugas proyek masakan siswa. Dengan benar-benar mendengarkan, ia menemukan bahwa siswa merasa lebih dihargai, lebih terbuka, dan lebih termotivasi untuk memperbaiki hasil karyanya.

Teknik keempat adalah **Mindful Walking**, yaitu berjalan perlahan sambil menyadari setiap langkah, sensasi pada kaki, dan lingkungan sekitar. Guru Pendidikan Jasmani di SMK Negeri 4 Yogyakarta mempraktikkan mindful walking saat berpindah antar kelas. Selain meningkatkan fokus, ia merasakan berkurangnya stres, serta peningkatan energi fisik sebelum sesi olahraga dimulai.

Teknik kelima adalah **Gratitude Reflection**. Ini adalah latihan mengingat tiga hal positif yang terjadi hari itu, sekecil apapun. Di SMK Negeri 6 Jakarta, guru Produktif Perhotelan membiasakan diri menulis tiga pengalaman positif setelah pulang mengajar. Latihan ini meningkatkan emosi positif, memperkuat persepsi makna kerja, dan memperkecil kecenderungan frustrasi harian.

Tabel berikut merangkum teknik mindfulness yang mudah diterapkan guru SMK:

Teknik Mindfulness	Implementasi Praktis dalam Kegiatan Harian Guru SMK
Mindful Breathing	2 menit sebelum mengajar atau saat merasa stres
Body Scan	5 menit saat jeda antar kelas
Mindful Listening	Fokus penuh saat siswa berbicara
Mindful Walking	Praktik saat berpindah ruang kelas
Gratitude Reflection	Menulis 3 hal positif setelah sesi mengajar

Implementasi teknik mindfulness perlu disesuaikan dengan konteks aktivitas guru di SMK, sehingga tidak terasa membebani atau memakan waktu yang tidak realistis. Idealnya, latihan ini diintegrasikan dalam momen-momen transisi alami: saat tiba di sekolah, jeda antar kelas, atau waktu refleksi pulang mengajar.

Penelitian mendukung efektivitas penerapan mindfulness sederhana ini. Penelitian Roeser et al. (2013) menemukan bahwa guru yang menerapkan mindfulness rutin melaporkan penurunan stres harian sebesar 29% dan peningkatan well-being secara keseluruhan. Mindfulness tidak harus berbentuk sesi meditasi panjang; bahkan latihan kecil yang konsisten setiap hari memberikan dampak signifikan terhadap kesehatan mental dan kinerja profesional guru.

Dalam pengalaman lapangan, guru SMK yang secara konsisten menerapkan mindfulness melaporkan peningkatan ketenangan dalam menghadapi siswa bermasalah, peningkatan kreativitas dalam menyusun metode pembelajaran, dan pengurangan rasa kelelahan di akhir pekan. Di SMK Teknologi Digital Jakarta, guru Teknik Komputer rutin menjalankan teknik mindful breathing dan body scan, dan dalam evaluasi internal sekolah, terjadi peningkatan persepsi siswa terhadap kehangatan dan efektivitas mengajar guru tersebut.

Refleksi dari praktik mindfulness harian ini menunjukkan bahwa perubahan besar dalam stabilitas psikologi dan efektivitas pengajaran guru SMK dapat dimulai dari perubahan kecil dalam perhatian sehari-hari. Dengan mindfulness, guru bukan hanya mengelola stres, tetapi juga meningkatkan kualitas kehadiran mereka di hadapan siswa, membangun hubungan yang lebih autentik, dan memperkuat identitas profesional mereka sebagai pendidik sejati di dunia vokasi.

4.3 Manfaat Mindfulness terhadap Kinerja dan Kesehatan Mental

Mindfulness dalam praktik mengajar tidak hanya berfungsi sebagai teknik manajemen stres, tetapi juga membawa manfaat besar terhadap

kinerja profesional dan kesehatan mental guru SMK. Menurut Jennings dan Greenberg (2009), mindfulness meningkatkan regulasi emosi, memperbaiki hubungan interpersonal, dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih bijaksana. Dalam lingkungan pendidikan vokasi yang kompleks dan dinamis, keberadaan mindfulness menjadi faktor protektif yang menjaga keseimbangan psikologis guru sekaligus meningkatkan efektivitas pengajaran mereka.

Manfaat pertama mindfulness terhadap kinerja guru SMK adalah peningkatan fokus dan perhatian penuh selama proses mengajar. Guru yang mempraktikkan mindfulness mampu mempertahankan perhatian lebih lama pada dinamika kelas, kebutuhan individu siswa, serta proses belajar yang sedang berlangsung. Di SMK Negeri 2 Bogor, guru Teknik Instalasi Listrik melaporkan bahwa setelah rutin menerapkan mindful breathing, ia lebih mampu memusatkan perhatian pada respons siswa saat praktik, mengurangi kesalahan prosedural, dan mempercepat perbaikan pembelajaran.

Manfaat kedua adalah peningkatan regulasi emosi. Guru yang melatih mindfulness lebih mampu mengenali dan mengelola emosi mereka sendiri sebelum emosi itu meluap dalam bentuk reaksi negatif. Seorang guru Teknik Elektronika di SMK Negeri 4 Bandung, yang sebelumnya sering merasa frustrasi saat siswa lambat memahami materi, melaporkan bahwa setelah melatih mindfulness, ia lebih mampu bersikap sabar dan membimbing siswa dengan pendekatan individual, sehingga meningkatkan keterlibatan dan hasil belajar siswa.

Manfaat ketiga adalah peningkatan hubungan interpersonal antara guru dan siswa. Roeser et al. (2012) menunjukkan bahwa mindfulness memperkuat empati, memperbaiki kemampuan mendengarkan, dan mengurangi bias afektif terhadap siswa bermasalah. Guru Perhotelan di SMK Pariwisata Solo yang menerapkan mindful listening mencatat peningkatan rasa percaya dari siswa, terutama siswa yang mengalami kecemasan sosial, karena merasa didengar tanpa dihakimi.

Manfaat keempat adalah pengurangan burnout. Guru SMK menghadapi risiko burnout tinggi akibat tekanan administratif, kompleksitas

kebutuhan siswa, dan ketidakpastian kurikulum. Penelitian Emerson et al. (2017) menemukan bahwa guru yang mempraktikkan mindfulness secara rutin memiliki tingkat burnout 30% lebih rendah dibandingkan yang tidak. Di SMK Digital Creative Bogor, guru Multimedia yang mengikuti program pelatihan mindfulness melaporkan penurunan gejala kelelahan emosional, peningkatan energi mengajar, dan perasaan lebih bermakna dalam profesinya.

Manfaat kelima adalah peningkatan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan. Guru SMK yang berlatih mindfulness lebih siap merespons perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan teknologi baru, atau dinamika sosial siswa tanpa resistensi emosional berlebihan. Guru Teknik Kendaraan Ringan di SMK Negeri 5 Yogyakarta, misalnya, menunjukkan fleksibilitas tinggi saat beralih dari materi konvensional ke teknologi kendaraan listrik, karena ia mampu menerima perubahan dengan pola pikir terbuka yang diperkuat latihan mindfulness.

Tabel berikut merangkum manfaat mindfulness terhadap guru SMK:

Manfaat Mindfulness	Dampak pada Guru SMK
Peningkatan Fokus	Perhatian penuh pada proses pembelajaran dan siswa
Regulasi Emosi Lebih Baik	Mengurangi reaksi impulsif terhadap stres
Penguatan Hubungan Interpersonal	Memperbaiki komunikasi dan empati dengan siswa
Pengurangan Burnout	Menjaga kesehatan mental dan energi kerja
Peningkatan Adaptabilitas	Lebih fleksibel menghadapi perubahan pendidikan dan teknologi

Refleksi dari manfaat ini menunjukkan bahwa mindfulness adalah investasi strategis untuk memperkuat ketahanan pribadi dan profesional guru SMK. Ini bukan hanya tentang “mengelola stres”, melainkan membangun kualitas kehadiran, kualitas hubungan, kualitas pengambilan keputusan, dan akhirnya kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Mindfulness membantu guru SMK tidak hanya bertahan, tetapi berkembang di tengah ketidakpastian dan kompleksitas dunia pendidikan modern.

Dengan mindfulness, guru bukan hanya mengajar untuk mentransfer keterampilan teknis, tetapi juga membangun pengalaman belajar yang transformatif bagi siswa – pengalaman belajar yang penuh perhatian, penuh penghargaan terhadap kemanusiaan siswa, dan penuh dedikasi terhadap masa depan mereka.



Bab 5

Membangun Resiliensi Mental Guru SMK



5.1 Definisi dan Teori Resiliensi

Resiliensi dalam psikologi dipahami sebagai kapasitas individu untuk bangkit kembali dari pengalaman sulit, mempertahankan fungsi psikologis yang sehat, dan bahkan berkembang setelah melewati tekanan besar. Luthar, Cicchetti, dan Becker (2000) mendefinisikan resiliensi sebagai

“proses dinamis adaptasi positif dalam menghadapi kesulitan yang signifikan.” Dalam konteks guru SMK, resiliensi berarti kemampuan untuk tetap mengajar dengan efektif dan penuh dedikasi meskipun menghadapi tekanan kurikulum, perubahan teknologi, kesulitan karakter siswa, atau keterbatasan fasilitas.

Resiliensi bukan merupakan karakter bawaan yang hanya dimiliki sebagian orang. Teori *Protective Factors* oleh Rutter (1987) menjelaskan bahwa resiliensi dibangun melalui interaksi antara faktor risiko dan faktor pelindung. Faktor pelindung seperti dukungan sosial, keterampilan regulasi emosi, dan self-efficacy memungkinkan seseorang mengatasi dampak negatif dari stres. Ini berarti setiap guru SMK dapat mengembangkan resiliensinya dengan meningkatkan faktor pelindung di dalam dan di sekitarnya.

Dalam praktik sehari-hari, guru SMK yang resilien menunjukkan reaksi yang lebih adaptif ketika menghadapi tantangan. Misalnya, seorang guru Teknik Audio Video di SMK Negeri 6 Jakarta, ketika fasilitas laboratorium rusak, tidak terjebak dalam keluhan. Sebaliknya, ia berinovasi dengan menggunakan media virtual simulation untuk tetap melaksanakan praktikum. Ini mencerminkan penerapan prinsip resiliensi dalam menghadapi keterbatasan nyata.

Menurut Werner dan Smith (1992), individu yang resilien memiliki tiga karakteristik utama: kompetensi sosial (*social competence*), *problem-solving skills* (kemampuan menyelesaikan masalah), dan otonomi (*autonomy*). Guru SMK yang resilien menunjukkan kompetensi sosial dengan membangun jaringan kolaborasi, keterampilan memecahkan masalah saat menghadapi kendala pembelajaran, dan otonomi dalam mengambil keputusan di lapangan.

Faktor penting dalam teori resiliensi adalah *cognitive reappraisal* — kemampuan untuk mengubah cara pandang terhadap situasi sulit. Menurut Lazarus dan Folkman (1984), individu yang mampu melihat tekanan sebagai tantangan, bukan ancaman, menunjukkan resiliensi lebih tinggi. Guru SMK Teknik Otomotif di SMK Negeri 2 Semarang, misalnya, menganggap perubahan standar industri otomotif bukan sebagai beban, melainkan sebagai kesempatan untuk belajar dan meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Landasan lainnya adalah Teori *Broaden-and-Build* dari Fredrickson (2001), yang menyatakan bahwa emosi positif memperluas pola pikir dan membangun sumber daya psikologis jangka panjang. Guru SMK yang memelihara sikap optimisme, syukur, dan humor sehat di kelas akan membangun daya tahan psikologis yang lebih kuat terhadap tekanan kerja.

Penelitian modern menguatkan pentingnya resiliensi. Penelitian Yu et al. (2019) menunjukkan bahwa guru yang memiliki skor resiliensi tinggi melaporkan burnout lebih rendah, keterlibatan kerja lebih tinggi, dan kepuasan karier yang lebih stabil. Ini membuktikan bahwa pengembangan resiliensi berdampak nyata terhadap keberhasilan profesional guru SMK di era perubahan cepat.

Untuk memperjelas hubungan faktor resiliensi, berikut tabel faktor internal dan eksternal resiliensi:

Faktor Internal	Faktor Eksternal
Regulasi emosi	Dukungan kolega dan komunitas
Self-efficacy	Kepemimpinan sekolah suportif
Optimisme realistis	Lingkungan kerja positif
Fleksibilitas kognitif	Akses pelatihan dan pengembangan profesional

Dalam kehidupan nyata, contoh keberhasilan membangun resiliensi bisa dilihat dari program *Teacher Resilience Training* di SMK Vokasi Jakarta Barat. Program ini mengajarkan guru keterampilan regulasi emosi, teknik mindfulness, dan penguatan jejaring sosial. Evaluasi program menunjukkan peningkatan self-efficacy guru sebesar 18% dan penurunan tingkat stres sebanyak 22% dalam waktu enam bulan.

Mengembangkan resiliensi guru SMK juga perlu pendekatan personal dan kelembagaan. Secara personal, guru perlu melatih self-awareness, teknik coping positif, dan membangun rutinitas self-care. Secara kelembagaan, sekolah perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, ruang

dialog, kesempatan pengembangan diri, dan apresiasi terhadap pencapaian guru.

Refleksi atas seluruh teori dan praktik ini menegaskan bahwa resiliensi bukan hanya tentang bertahan, tetapi juga tentang berkembang. Guru SMK yang resilien mampu melihat setiap tantangan sebagai sarana pertumbuhan, mempertahankan semangat mengajar, dan menjadi role model ketangguhan bagi siswa. Investasi dalam penguatan resiliensi guru adalah investasi untuk masa depan pendidikan vokasi yang tangguh, adaptif, dan berdaya saing global.



5.2 Faktor Internal dan Eksternal Resiliensi

Resiliensi mental seorang guru tidak terbentuk dalam isolasi, melainkan hasil interaksi kompleks antara faktor internal (dalam diri) dan faktor eksternal (lingkungan). Rutter (1987) dalam model *Protective Factors* menekankan bahwa keberadaan faktor pelindung internal dan eksternal secara simultan memperbesar kemungkinan adaptasi positif meskipun dalam situasi penuh tekanan. Guru SMK, sebagai bagian dari ekosistem pendidikan vokasi yang dinamis, perlu memahami kedua dimensi ini untuk memperkuat daya tahannya dalam menghadapi tantangan era VUCA.

Faktor internal resiliensi meliputi serangkaian karakteristik kepribadian, keterampilan emosional, dan pola pikir adaptif. Salah satu faktor kunci adalah **regulasi emosi** – kemampuan mengenali, memahami, dan

mengelola emosi sendiri dengan cara yang konstruktif. Seorang guru Teknik Pemesinan di SMK Negeri 2 Bandung, misalnya, yang menghadapi ketidaksiplinan siswa di bengkel, mampu mengelola rasa frustrasinya melalui teknik napas sadar, sehingga tetap menjaga komunikasi positif dengan siswa.

Selain regulasi emosi, **self-efficacy** atau keyakinan diri terhadap kemampuan menyelesaikan tugas juga menjadi pilar penting. Bandura (1997) menunjukkan bahwa individu dengan self-efficacy tinggi lebih tahan terhadap stres dan lebih gigih mengatasi kesulitan. Guru Tata Boga di SMK Pariwisata Bali yang percaya pada kemampuannya menciptakan metode praktik baru untuk siswa dengan keterbatasan alat dapur, memperlihatkan contoh nyata self-efficacy yang mendukung resiliensi.

Optimisme realistis juga merupakan faktor internal utama. Seligman (2006) dalam teorinya tentang *learned optimism* menegaskan bahwa optimisme membantu individu mempertahankan energi dan motivasi saat menghadapi hambatan. Guru Teknik Komputer di SMK Negeri 5 Surabaya yang tetap berpikir positif ketika sistem jaringan error, dan segera mencari solusi dengan memanfaatkan resources minimal, menunjukkan optimisme realistis dalam tindakan.

Tabel berikut merangkum faktor-faktor internal resiliensi guru SMK:

Faktor Internal Resiliensi	Aplikasi dalam Praktik Guru SMK
Regulasi Emosi	Mengelola emosi negatif saat menghadapi masalah kelas
Self-Efficacy	Yakin mampu menghadapi tantangan mengajar
Optimisme Realistis	Melihat kegagalan sebagai kesempatan belajar
Fleksibilitas Kognitif	Berpikir adaptif terhadap perubahan metode pembelajaran

Di sisi lain, faktor eksternal resiliensi berperan sebagai sumber daya sosial dan struktural yang menopang ketahanan psikologis guru. Salah satu

faktor terkuat adalah **dukungan sosial**, baik dari sesama guru, pimpinan sekolah, maupun komunitas profesional. Guru Produktif Multimedia di SMK Negeri 1 Bogor, yang aktif dalam komunitas pengembangan media pembelajaran digital, merasa lebih mampu bertahan menghadapi tantangan teknologi karena mendapat dukungan emosional dan teknis dari rekan sejawat.

Kepemimpinan sekolah yang suportif juga menjadi faktor eksternal vital. Menurut Leithwood dan Jantzi (2005), pemimpin pendidikan yang membangun budaya apresiatif, keterbukaan komunikasi, dan dukungan inovasi memperkuat resiliensi guru. Seorang guru Teknik Konstruksi di SMK Negeri 3 Jakarta melaporkan bahwa dorongan kepala sekolah untuk bereksperimen dengan model pembelajaran berbasis proyek meningkatkan rasa percaya dirinya dalam menghadapi resistensi awal dari siswa.

Lingkungan kerja yang positif—yang minim konflik, menghargai kolaborasi, dan memberikan peluang pengembangan profesional—menjadi faktor eksternal tambahan yang memperkuat resiliensi. Di SMK Swasta Vokasi Mandiri, kebijakan internal yang memungkinkan guru mengusulkan program inovatif tanpa birokrasi berbelit, memperkuat semangat inovasi dan daya tahan terhadap dinamika perubahan.

Penelitian terbaru oleh Mansfield et al. (2016) menemukan bahwa kombinasi faktor internal kuat (misalnya self-efficacy tinggi) dengan lingkungan sekolah suportif menghasilkan tingkat resiliensi tertinggi pada guru. Ini berarti membangun resiliensi tidak cukup hanya mengandalkan kekuatan pribadi; perlu didukung oleh lingkungan kerja yang sehat dan apresiatif.

Untuk memperjelas kombinasi faktor penguatan, berikut tabelnya:

Faktor Internal	Faktor Eksternal	Pengaruh terhadap Resiliensi Guru SMK
Regulasi Emosi	Dukungan Sosial dari Kolega	Menjaga stabilitas emosi di bawah tekanan

Faktor Internal	Faktor Eksternal	Pengaruh terhadap Resiliensi Guru SMK
Self-Efficacy	Kepemimpinan Sekolah Suportif	Meningkatkan kepercayaan diri mengatasi tantangan
Optimisme Realistis	Lingkungan Sekolah Inovatif	Membantu melihat perubahan sebagai peluang
Fleksibilitas Kognitif	Program Pengembangan Profesional	Memperkuat adaptasi terhadap kurikulum baru

Refleksi terhadap pembahasan ini memperlihatkan bahwa resiliensi guru SMK tidak dapat dibangun secara parsial. Diperlukan upaya simultan untuk memperkuat faktor internal—melalui latihan regulasi emosi, pengembangan optimisme, dan peningkatan self-efficacy—serta menciptakan ekosistem eksternal yang suportif melalui kepemimpinan sekolah, budaya kolaboratif, dan kebijakan yang memberdayakan guru.

Guru SMK yang kuat dalam resiliensi adalah mereka yang tidak hanya memiliki kekuatan dalam dirinya sendiri, tetapi juga mendapat dorongan kuat dari lingkungannya untuk tumbuh, berinovasi, dan tetap berkomitmen membangun generasi vokasi unggul di tengah tantangan perubahan global.

5.3 Latihan Praktis Meningkatkan Resiliensi Guru

Resiliensi mental guru SMK dapat dibangun dan ditingkatkan melalui serangkaian latihan praktis yang konsisten, terstruktur, dan terintegrasi dalam rutinitas sehari-hari. Menurut Reivich dan Shatté (2002), resiliensi bukanlah kemampuan bawaan, melainkan hasil dari keterampilan yang dapat dipelajari, seperti regulasi emosi, optimisme, empati, dan fleksibilitas berpikir. Dalam konteks SMK, latihan-latihan ini harus disesuaikan dengan dinamika kerja guru yang penuh tantangan, agar aplikatif dan berdaya guna.



Latihan pertama yang sangat efektif adalah **Emotional Regulation Training**. Ini melatih guru mengenali emosi yang muncul, menerima keberadaannya tanpa menghakimi, lalu mengelola respons yang muncul. Di SMK Negeri 1 Tangerang, program *Self-Awareness for Teachers* melatih guru-guru produktif melakukan teknik sederhana seperti *Name it to tame it* (menamai emosi untuk mengelola emosi). Guru Teknik Elektronika yang mengikuti program ini melaporkan peningkatan kemampuan dalam mengelola kemarahan saat siswa melakukan kesalahan berulang di laboratorium.

Latihan kedua adalah **Cognitive Reframing**. Teknik ini mengajarkan guru untuk mengubah cara pandang terhadap peristiwa negatif. Alih-alih melihat kegagalan siswa sebagai kegagalan pribadi, guru diajak melihatnya sebagai bagian alami dari proses pembelajaran. Seorang guru Teknik Gambar Bangunan di SMK Negeri 3 Bekasi mempraktikkan reframing saat hasil ujian siswa anjlok; ia mengubah narasi internalnya menjadi “Ini peluang untuk memperbaiki strategi belajar siswa” alih-alih “Saya gagal sebagai guru.”

Latihan ketiga adalah **Gratitude Practice**. Membiasakan diri mencatat 3 hal positif setiap hari terbukti memperkuat emosi positif, memperluas kapasitas optimisme, dan meningkatkan daya tahan mental (Emmons & McCullough, 2003). Guru Produktif Perhotelan di SMK Negeri 2 Bandung

membiasakan diri menulis *Gratitude Journal* di akhir hari, mencatat hal-hal sederhana seperti “Siswa saya menunjukkan kemajuan hari ini” atau “Kelas berjalan lebih lancar daripada kemarin.”

Tabel berikut merangkum tiga latihan praktis utama:

Latihan Praktis	Implementasi dalam Keseharian Guru SMK
Emotional Regulation Training	Teknik ‘Name it to tame it’ saat emosi muncul
Cognitive Reframing	Mengubah narasi negatif menjadi peluang pembelajaran
Gratitude Practice	Menulis jurnal rasa syukur setiap hari

Latihan keempat yang sangat berguna adalah **Building Social Support Networks**. Guru SMK perlu membangun komunitas kecil dukungan, baik secara formal (seperti forum guru) maupun informal (rekanan akrab). Di SMK Swasta Teknologi Nusantara, guru Teknik Mesin membentuk komunitas *Peer Support Circle* yang bertemu dua minggu sekali untuk berbagi pengalaman, berbagi solusi, dan saling memberi dukungan emosional, yang terbukti meningkatkan daya tahan mereka terhadap stres kerja.

Latihan kelima adalah **Mindful Self-Compassion**. Kristin Neff (2011) menekankan pentingnya memberikan belas kasih pada diri sendiri saat menghadapi kegagalan atau kritik. Guru SMK yang mampu bersikap lembut kepada dirinya sendiri saat mengalami tekanan akan lebih cepat bangkit. Seorang guru Tata Busana di SMK Negeri 5 Bandung mengintegrasikan afirmasi diri positif setelah mengalami penolakan proposal proyek sekolah, membantu dirinya menghindari perasaan rendah diri yang berkepanjangan.

Penelitian modern menguatkan pentingnya latihan-latihan ini. Studi Yin, Huang, dan Wang (2022) menunjukkan bahwa guru yang rutin berlatih regulasi emosi dan gratitude practice mengalami peningkatan coping positif sebesar 26% dan penurunan tingkat burnout sebesar 20% dalam 6

bulan. Ini membuktikan bahwa resiliensi bukan hanya teori, tetapi sangat bisa dipraktikkan dengan hasil nyata.

Untuk membantu implementasi, berikut contoh program latihan mingguan yang disarankan untuk guru SMK:

Hari	Latihan Utama	Kegiatan Praktis
Senin	Emotional Regulation	Identifikasi dan namai emosi saat briefing
Selasa	Cognitive Reframing	Ubah sudut pandang terhadap tantangan siswa
Rabu	Gratitude Practice	Catat 3 hal positif setelah mengajar
Kamis	Social Support Networking	Diskusi ringan dengan 1–2 rekan guru
Jumat	Self-Compassion Reflection	Tulis afirmasi diri setelah evaluasi mingguan

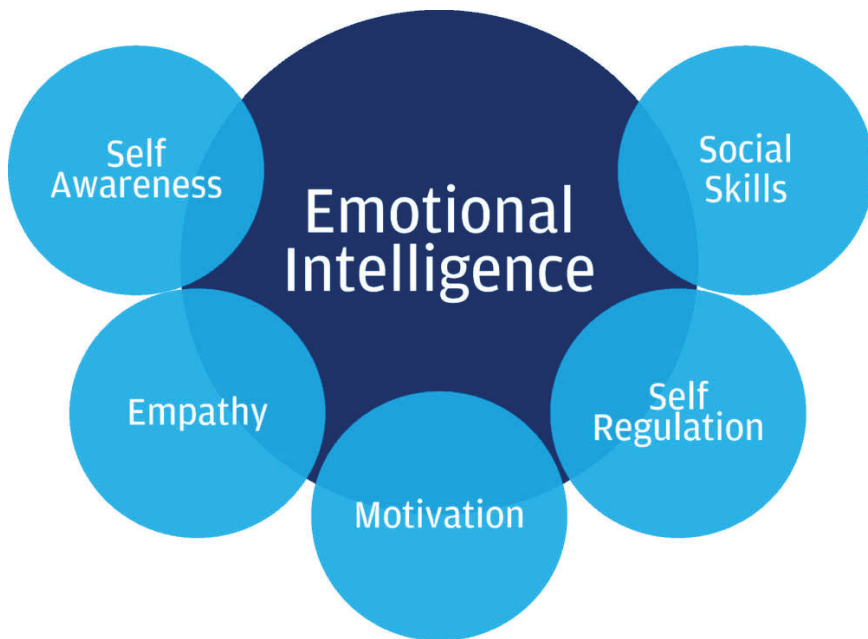
Refleksi atas seluruh praktik ini menegaskan bahwa resiliensi guru SMK dapat dibangun secara sistematis melalui kebiasaan-kebiasaan kecil yang terstruktur. Resiliensi bukan tentang menghilangkan masalah, melainkan tentang membangun kekuatan mental untuk tetap berdiri kokoh di tengah gelombang perubahan dan tekanan.

Guru SMK yang rutin melatih resiliensi bukan hanya menjadi guru yang lebih bahagia, tetapi juga lebih inspiratif dan menjadi teladan nyata ketangguhan bagi siswa yang sedang mereka siapkan untuk dunia kerja keras dan dinamis.



Bab 6

Kompetensi Emosional dalam Pendidikan Vokasi



6.1 Emotional Intelligence: Teori dan Aplikasi

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi diri sendiri secara

konstruktif serta memahami emosi orang lain untuk membangun hubungan sosial yang positif. Konsep ini pertama kali dikembangkan secara luas oleh Salovey dan Mayer (1990) dan dipopulerkan oleh Goleman (1995) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional bahkan lebih penting dari kecerdasan intelektual dalam menentukan keberhasilan seseorang, termasuk dalam profesi mengajar.

Dalam dunia pendidikan vokasi, kecerdasan emosional menjadi semakin krusial. Guru SMK berinteraksi dengan siswa yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi beragam, karakter kuat, serta ekspektasi tinggi terhadap keterampilan kerja. Guru yang memiliki emotional intelligence tinggi lebih mampu menciptakan suasana kelas yang suportif, mengelola konflik interpersonal, serta menjaga motivasi siswa. Misalnya, guru Teknik Komputer dan Jaringan di SMK Negeri 5 Bandung yang mampu mengelola emosinya saat siswa mengalami kesalahan teknis berulang kali, akan memperlihatkan pengaruh positif dalam meningkatkan kepercayaan diri siswa.

Menurut Mayer, Salovey, dan Caruso (2008), kecerdasan emosional terdiri atas empat kemampuan utama:

1. **Perceiving Emotions** (mengenal emosi)
2. **Using Emotions to Facilitate Thought** (menggunakan emosi untuk mendukung pemikiran)
3. **Understanding Emotions** (memahami perubahan emosi)
4. **Managing Emotions** (mengelola dan menyesuaikan emosi)

Penerapan kecerdasan emosional dalam praktik guru SMK mencakup hal-hal konkret, seperti: mendeteksi kecemasan siswa saat praktik mesin, menggunakan emosi positif untuk memotivasi kelas, memahami dinamika emosional siswa yang berhadapan dengan tantangan baru, dan mengelola frustrasi pribadi saat menghadapi keterbatasan fasilitas belajar.

Penelitian Vesely, Saklofske, dan Leschied (2013) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional guru berkontribusi langsung terhadap keterlibatan siswa, manajemen kelas yang lebih efektif, serta kesejahteraan kerja guru itu sendiri. Ini menguatkan pandangan bahwa emotional intelligence

bukan sekadar atribut tambahan, melainkan kompetensi inti dalam profesi mengajar di SMK.

Tabel berikut merangkum aplikasi emotional intelligence dalam pendidikan vokasi:

Aspek Emotional Intelligence	Aplikasi dalam Kegiatan Guru SMK
Perceiving Emotions	Mengenali kecemasan siswa saat presentasi proyek
Using Emotions	Menggunakan semangat untuk meningkatkan interaksi belajar
Understanding Emotions	Menyadari perubahan emosi siswa saat mendekati ujian
Managing Emotions	Menahan reaksi marah saat menghadapi perilaku tidak sopan

Refleksi dari pembahasan ini menegaskan bahwa pengembangan kecerdasan emosional guru SMK adalah investasi strategis untuk menciptakan ekosistem pembelajaran vokasi yang lebih sehat, lebih dinamis, dan lebih adaptif terhadap tantangan zaman.

6.2 Dimensi Kompetensi Emosional Guru

Kompetensi emosional guru SMK mencakup serangkaian dimensi utama yang membentuk keefektifan profesional mereka dalam mendidik, membimbing, dan berinteraksi dengan siswa maupun rekan sejawat. Goleman (1995) membagi kompetensi emosional ke dalam dua domain besar: kompetensi pribadi (personal competence) yang berhubungan dengan pengelolaan diri sendiri, dan kompetensi sosial (social competence) yang berkaitan dengan kemampuan mengelola hubungan sosial.

Dimensi pertama dari kompetensi emosional adalah **Self-Awareness** atau kesadaran diri. Guru SMK yang memiliki self-awareness mampu

mengenali emosi yang muncul dalam dirinya, memahami dampak emosi tersebut terhadap perilaku, dan menyadari bagaimana emosi pribadi mempengaruhi lingkungan kelas. Misalnya, guru Teknik Kendaraan Ringan di SMK Negeri 1 Surabaya, yang menyadari bahwa kelelahan emosionalnya mempengaruhi kualitas interaksi dengan siswa, mengambil langkah proaktif dengan mengatur ulang jadwal kerja untuk menjaga keseimbangan emosional.

Dimensi kedua adalah **Self-Regulation**, yaitu kemampuan mengelola emosi dan perilaku secara konstruktif. Guru dengan self-regulation tinggi mampu menahan impuls negatif, menghindari reaksi emosional berlebihan, dan mempertahankan sikap profesional meskipun dalam kondisi tekanan tinggi. Di SMK Pariwisata Bali, guru produktif tata boga berhasil menahan rasa frustrasi saat demonstrasi masakannya mengalami gangguan teknis, dan justru menjadikan insiden tersebut sebagai contoh pembelajaran tentang mengatasi kegagalan.

Dimensi ketiga adalah **Motivation**, yaitu dorongan internal untuk mencapai tujuan, mempertahankan komitmen terhadap tugas, dan mengatasi hambatan dengan semangat positif. Guru Multimedia di SMK Swasta Teknologi Digital Jakarta yang tetap kreatif mengembangkan media pembelajaran berbasis video, meskipun akses teknologi sekolah terbatas, menunjukkan tingginya dimensi motivasi dalam kompetensi emosional.

Dimensi keempat adalah **Empathy**, kemampuan memahami perasaan, kebutuhan, dan perspektif orang lain. Guru yang memiliki empati tinggi mampu membaca kebutuhan emosional siswa dan meresponsnya dengan pendekatan yang tepat. Seorang guru Teknik Elektronika di SMK Negeri 3 Bandung menunjukkan empatinya dengan memberikan dukungan tambahan bagi siswa yang kehilangan anggota keluarganya, membantu siswa tersebut tetap termotivasi dalam mengikuti pembelajaran.

Dimensi kelima adalah **Social Skills**, keterampilan membangun hubungan sosial yang sehat, mengelola konflik, berkolaborasi, dan memimpin interaksi kelompok. Guru yang menguasai social skills mampu menciptakan budaya kelas yang inklusif, suportif, dan produktif. Di SMK Negeri 6 Bekasi, guru produktif perhotelan membentuk kelompok belajar kolaboratif

yang memperkuat kerjasama antarsiswa sekaligus meningkatkan motivasi akademik.

Tabel berikut merangkum dimensi kompetensi emosional guru SMK:

Dimensi Kompetensi Emosional	Definisi Singkat	Contoh Implementasi di SMK
Self-Awareness	Mengenali emosi diri sendiri	Menyadari stres sebelum mengajar
Self-Regulation	Mengelola emosi secara adaptif	Menahan kemarahan saat konflik siswa
Motivation	Dorongan internal untuk berprestasi	Mengembangkan metode belajar baru
Empathy	Memahami dan merespons emosi siswa	Memberi perhatian khusus pada siswa bermasalah
Social Skills	Membangun dan mempertahankan hubungan positif	Membentuk komunitas belajar kolaboratif

Penelitian terbaru oleh Brackett, Rivers, dan Salovey (2011) menemukan bahwa guru yang memiliki tingkat kompetensi emosional tinggi menciptakan iklim kelas yang lebih suportif, memiliki tingkat konflik siswa yang lebih rendah, serta menunjukkan kesejahteraan psikologis yang lebih stabil. Ini memperkuat pentingnya pengembangan kelima dimensi kompetensi emosional secara simultan dalam pendidikan vokasi.

Dalam praktik sehari-hari, penguasaan kompetensi emosional memungkinkan guru SMK tidak hanya bertahan dari tekanan kerja, tetapi berkembang menjadi pendidik yang inspiratif, inovatif, dan berpengaruh positif dalam membentuk karakter profesional siswa.

Refleksi terhadap dimensi kompetensi emosional ini memperlihatkan bahwa guru SMK tidak cukup hanya menguasai keterampilan teknis dan

pedagogik. Mereka perlu membangun pondasi emosional yang kuat untuk mampu membimbing generasi vokasi dengan pendekatan yang humanis, adaptif, dan relevan dengan tuntutan dunia kerja modern.



6.3 Teknik Penguatan Kompetensi Emosional di Kelas

Penguatan kompetensi emosional di kelas SMK memerlukan pendekatan sistematis yang mengintegrasikan aspek pengelolaan emosi, pengembangan empati, keterampilan sosial, dan regulasi diri dalam aktivitas pembelajaran sehari-hari. Goleman (1998) menekankan bahwa kompetensi emosional dapat dilatih melalui pengalaman reflektif, interaksi sosial terstruktur, dan pembiasaan strategi pengelolaan emosi adaptif. Oleh karena itu, guru SMK tidak hanya berperan sebagai pengajar keterampilan vokasi, tetapi juga sebagai fasilitator penguatan kecerdasan emosional siswa.

Teknik pertama adalah **Modeling Emotional Regulation**, yakni guru secara sadar menunjukkan cara mengelola emosi di depan siswa. Di SMK Negeri 4 Semarang, guru Teknik Gambar Bangunan saat menghadapi proyek praktik yang terlambat tetap menampilkan ketenangan, membahas solusi secara rasional bersama siswa. Dengan demikian, siswa belajar bagaimana tetap tenang dan berpikir jernih dalam situasi tekanan.

Teknik kedua adalah **Active Listening Sessions**, yaitu melatih guru untuk mendengarkan siswa secara aktif—fokus penuh, tanpa menginterupsi,

dan memvalidasi emosi siswa. Guru Tata Busana di SMK Negeri 3 Yogyakarta mengadakan sesi konsultasi proyek di mana siswa diundang untuk berbicara tentang hambatan emosional atau teknis yang mereka alami, sehingga membangun rasa dihargai dan memperkuat keterikatan emosional siswa terhadap pembelajaran.

Teknik ketiga adalah **Emotion Labeling**, yaitu membantu siswa memberi nama pada emosi yang mereka rasakan. Dalam praktiknya, guru Multimedia di SMK Swasta Informatika Nusantara meminta siswa yang terlihat frustrasi saat editing video untuk mengidentifikasi perasaannya (“Apakah kamu merasa frustrasi karena belum menemukan konsep yang pas?”) sebelum menawarkan solusi teknis. Teknik ini memperkuat kesadaran emosional dan keterampilan self-regulation siswa.

Tabel berikut merangkum teknik penguatan kompetensi emosional guru di kelas SMK:

Teknik Penguatan	Implementasi Praktis di SMK
Modeling Emotional Regulation	Menunjukkan pengelolaan emosi tenang saat tekanan kerja
Active Listening Sessions	Memberikan ruang bicara aktif untuk siswa
Emotion Labeling	Membantu siswa mengenali dan menyebutkan emosinya

Teknik keempat adalah **Empathy Mapping Activities**, yakni aktivitas yang mendorong siswa memahami perspektif dan perasaan orang lain. Guru Teknik Elektronika di SMK Negeri 2 Surabaya menerapkan ini dengan membuat proyek kelompok di mana setiap siswa harus membuat profil kebutuhan emosional dan teknis dari teman sekelompoknya sebelum memulai tugas. Ini memperkuat empati dan kolaborasi interpersonal.

Teknik kelima adalah **Social Problem-Solving Training**, yaitu pelatihan keterampilan memecahkan masalah sosial secara kolaboratif. Di SMK Perhotelan Bali, guru mengadakan simulasi kasus pelayanan tamu

bermasalah, di mana siswa harus berdiskusi dan menemukan solusi bersama, mempertimbangkan perasaan pelanggan, rekan kerja, dan aturan organisasi.

Diagram berikut menggambarkan alur teknik penguatan kompetensi emosional:

Csharp

Penelitian Jennings et al. (2017) dalam program *CARE for Teachers* menunjukkan bahwa guru yang mengikuti pelatihan penguatan kompetensi emosional tidak hanya meningkatkan keterampilan sosial-emosional mereka sendiri, tetapi juga menciptakan iklim kelas yang lebih aman, lebih mendukung, dan lebih memotivasi siswa untuk belajar.

Sebagai strategi implementasi berkelanjutan, berikut contoh rencana mingguan penguatan kompetensi emosional di kelas SMK:

Hari	Fokus Kegiatan	Implementasi Praktis
Senin	Modeling Emotional Regulation	Menunjukkan ketenangan saat briefing proyek
Selasa	Active Listening	Sesi konsultasi individual siswa
Rabu	Emotion Labeling	Membantu siswa mengidentifikasi emosi saat kesulitan tugas
Kamis	Empathy Mapping	Proyek kelompok memahami kebutuhan rekan kerja
Jumat	Social Problem Solving	Simulasi penyelesaian masalah sosial secara kolaboratif

Refleksi atas teknik-teknik ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi emosional di kelas SMK bukan hanya meningkatkan hubungan

interpersonal, tetapi juga mendukung efektivitas pembelajaran, meningkatkan engagement siswa, dan memperkuat kesiapan emosional siswa untuk menghadapi dunia kerja yang penuh tekanan.

Guru SMK yang aktif mengembangkan kompetensi emosional di kelas bukan hanya mendidik keterampilan teknis, tetapi juga membangun generasi profesional yang resilien, adaptif, dan berempati tinggi—kualitas yang sangat dibutuhkan dalam era revolusi industri dan transformasi global saat ini.



Bab 7

Self-Regulation dan Manajemen Diri



7.1 Self-Regulation: Definisi dan Proses

Self-regulation atau regulasi diri adalah kemampuan individu untuk mengelola pikiran, emosi, dan perilakunya secara sadar untuk mencapai tujuan jangka panjang. Menurut Zimmerman (2000), self-regulation mencakup tiga fase utama: perencanaan (*forethought*), pelaksanaan (*performance control*), dan refleksi (*self-reflection*). Dalam konteks guru SMK, self-regulation menjadi pondasi krusial untuk mengelola tekanan kerja, menjaga

kualitas pembelajaran, dan mempertahankan kesejahteraan psikologis di tengah dinamika pendidikan vokasi.

Proses self-regulation pada guru dimulai dari tahap **forethought**, yaitu perencanaan strategis sebelum mengajar. Ini melibatkan penetapan tujuan pembelajaran, prediksi tantangan, serta perencanaan coping mechanism untuk mengatasi potensi stres. Guru Produktif Tata Boga di SMK Negeri 1 Bandung, misalnya, sebelum memulai semester baru, menetapkan tujuan personal untuk mengelola frustrasi dengan teknik mindfulness jika terjadi gangguan dalam praktik masak.

Tahap kedua adalah **performance control**, di mana guru mengimplementasikan rencana dengan monitoring diri secara aktif. Selama proses mengajar, guru perlu memantau emosi, menjaga fokus, dan menyesuaikan strategi pembelajaran jika diperlukan. Guru Teknik Elektronika di SMK Negeri 3 Surakarta, misalnya, melakukan evaluasi diri tengah sesi untuk mengidentifikasi apakah siswa tampak bosan, dan mengubah pendekatan menjadi lebih interaktif bila diperlukan.

Tahap ketiga adalah **self-reflection**, yaitu evaluasi diri pasca aktivitas. Guru merefleksikan apa yang berjalan baik, apa yang perlu diperbaiki, dan bagaimana perasaan mereka terhadap interaksi kelas. Guru Multimedia di SMK Swasta Informatika Mandiri, setiap Jumat sore, menulis jurnal refleksi mengenai keberhasilan dan tantangan dalam seminggu, yang kemudian digunakan untuk perbaikan strategi minggu berikutnya.

Self-regulation juga mencakup pengelolaan impuls emosional yang muncul spontan. Baumeister dan Vohs (2007) menekankan pentingnya **self-control**, yaitu kemampuan menahan dorongan sesaat demi tujuan jangka panjang. Guru SMK yang menguasai self-regulation mampu menunda respons marah, mempertimbangkan konsekuensi, dan memilih respons yang lebih konstruktif.

Dalam konteks pendidikan vokasi, self-regulation guru berdampak langsung pada iklim kelas. Penelitian Duckworth et al. (2019) menunjukkan bahwa guru dengan kemampuan self-regulation tinggi menciptakan kelas yang lebih kondusif, meningkatkan keterlibatan siswa, dan mendorong pencapaian akademik lebih tinggi.

Tabel berikut merangkum tiga tahap proses self-regulation guru SMK:

Tahap Self-Regulation	Fokus Kegiatan Guru SMK
Forethought	Menetapkan tujuan pembelajaran dan coping strategies
Performance Control	Monitoring emosi dan adaptasi metode mengajar
Self-Reflection	Evaluasi pengalaman dan perencanaan perbaikan

Refleksi terhadap pentingnya self-regulation menunjukkan bahwa guru SMK yang menguasai keterampilan ini mampu menjadi lebih resilien, lebih adaptif, dan lebih efektif. Mereka tidak hanya mengelola aktivitas mengajar, tetapi juga mengelola dinamika batin mereka sendiri dalam menghadapi tekanan dunia pendidikan yang terus berubah. Self-regulation bukan hanya keterampilan teknis; ia adalah fondasi karakter guru unggul di era pendidikan vokasi modern yang menuntut ketangguhan emosional, kognitif, dan profesional yang tinggi.



7.2 Teknik Penguatan Self-Control untuk Guru

Self-control, bagian kunci dari self-regulation, adalah kemampuan untuk mengendalikan impuls, mengatur dorongan emosional, dan menunda kepuasan demi mencapai tujuan jangka panjang. Muraven dan Baumeister (2000) dalam *Strength Model of Self-Control* menggambarkan self-control layaknya otot: bisa diperkuat dengan latihan, namun juga bisa lelah jika digunakan berlebihan. Untuk guru SMK, penguatan self-control menjadi prasyarat untuk bertahan dan berkembang dalam menghadapi tekanan pekerjaan, perubahan kurikulum, serta dinamika perilaku siswa.

Teknik pertama dalam memperkuat self-control guru adalah **Self-Monitoring**. Ini berarti guru secara sadar memperhatikan kondisi emosional dan perilaku mereka sepanjang proses mengajar. Di SMK Negeri 2 Bogor, guru Produktif Teknik Kendaraan Ringan menggunakan *self-monitoring checklist* untuk mencatat momen-momen emosional yang memicu stres. Dengan mencatat dan mengevaluasi, ia lebih mampu mengenali pola pemicu dan mengembangkan strategi antisipasi.

Teknik kedua adalah **Implementation Intentions**, yaitu membuat rencana konkret dalam bentuk “Jika... maka...” (if-then plan). Contohnya, guru SMK Negeri 5 Jakarta merancang skenario: “Jika siswa mulai gaduh saat praktik, maka saya akan mengambil waktu 10 detik untuk menarik napas sebelum merespons.” Penelitian Gollwitzer (1999) menunjukkan bahwa teknik ini meningkatkan self-control karena membangun respons otomatis yang terprogram terhadap situasi pemicu stres.

Teknik ketiga adalah **Mindful Pausing**, yakni latihan berhenti sejenak untuk menilai kondisi emosional sebelum bertindak. Guru Multimedia di SMK Swasta Digital Cibinong mempraktikkan mindful pausing sebelum menjawab pertanyaan sulit siswa. Dengan berlatih jeda 5 detik, ia mengurangi risiko reaksi defensif dan meningkatkan kualitas respons komunikasinya.

Tabel berikut merangkum teknik penguatan self-control untuk guru SMK:

Teknik Penguatan Self-Control	Implementasi Praktis di SMK
Self-Monitoring	Membuat checklist refleksi harian
Implementation Intentions	Menyusun skenario “Jika... maka...” dalam mengajar
Mindful Pausing	Memberi jeda 5 detik sebelum merespons emosional

Teknik keempat adalah **Progressive Muscle Relaxation (PMR)**. Ini adalah latihan relaksasi tubuh untuk meredakan ketegangan fisik akibat stres emosional. Guru Teknik Elektronika di SMK Negeri 4 Surabaya rutin melakukan PMR selama 5 menit sebelum memasuki ruang kelas praktikum. Hasilnya, ia merasa lebih tenang dan mampu mempertahankan kesabaran lebih lama di ruang praktik yang seringkali penuh tekanan.

Teknik kelima adalah **Willpower Training through Small Wins**, yakni melatih keteguhan diri dengan memulai dari target kecil yang konsisten. Guru Akuntansi di SMK Swasta Vokasi Mandiri menetapkan komitmen sederhana: “Setiap pagi, saya akan menulis satu kalimat motivasi untuk diri sendiri.” Latihan kecil ini, berdasarkan teori Baumeister (2011), memperkuat cadangan self-control guru secara bertahap.

Penelitian Tice et al. (2007) menemukan bahwa guru yang secara aktif melatih self-control menunjukkan ketahanan lebih tinggi terhadap stres kerja, penurunan konflik interpersonal, dan peningkatan kinerja pengajaran. Ini membuktikan bahwa penguatan self-control bukan hanya berdampak pada guru secara personal, tetapi juga memperbaiki iklim kelas secara keseluruhan.

Untuk membantu implementasi rutin, berikut contoh rencana mingguan latihan self-control untuk guru SMK:

Hari	Fokus Latihan	Kegiatan Praktis
Senin	Self-Monitoring	Catat 3 momen emosional selama mengajar
Selasa	Implementation Intentions	Rancang 2 skenario “Jika... maka...”
Rabu	Mindful Pausing	Praktik jeda 5 detik sebelum merespons siswa
Kamis	Progressive Muscle Relaxation (PMR)	Latihan relaksasi otot 5 menit sebelum mengajar
Jumat	Small Wins Training	Menulis afirmasi diri sebelum kelas

Refleksi atas teknik-teknik ini memperlihatkan bahwa self-control bukanlah keterampilan yang muncul dengan sendirinya, tetapi hasil dari pembiasaan sadar dan latihan terstruktur. Guru SMK yang aktif melatih self-control bukan hanya mampu mengelola kelas lebih baik, tetapi juga menjaga kesehatan mentalnya sendiri, memperpanjang kariernya, dan menjadi sumber inspirasi bagi siswa. Self-control adalah bentuk kematangan profesional yang membedakan guru yang hanya mengajar dengan guru yang benar-benar mendidik dengan hati, strategi, dan kesabaran visioner.

7.3 Membangun Kebiasaan Positif dalam Mengajar

Membangun kebiasaan positif dalam mengajar merupakan inti dari penguatan self-regulation jangka panjang bagi guru SMK. Menurut Duhigg (2012) dalam *The Power of Habit*, kebiasaan dibentuk melalui siklus “cue–routine–reward” (isyarat–rutinitas–penghargaan), dan perubahan kebiasaan memerlukan kesadaran serta desain perilaku yang konsisten. Untuk guru SMK yang bekerja dalam lingkungan penuh tekanan, membangun

kebiasaan positif adalah strategi krusial untuk menjaga kualitas pembelajaran, kesehatan mental, dan efektivitas karier.



Kebiasaan pertama yang perlu dikembangkan adalah **Habit of Planning**—kebiasaan menetapkan tujuan harian sebelum mengajar. Guru Teknik Komputer dan Jaringan di SMK Negeri 5 Yogyakarta, sebelum masuk kelas, selalu menyusun “three main goals” untuk sesi hari itu, seperti memastikan semua siswa memahami langkah instalasi software. Dengan demikian, ia menjaga fokus dan arah selama mengajar.

Kebiasaan kedua adalah **Habit of Emotional Check-In**, yaitu mengevaluasi kondisi emosional sebelum memulai aktivitas mengajar. Guru Produktif Teknik Elektronika di SMK Negeri 2 Semarang melakukan *self-check* cepat: “Bagaimana perasaanmu saat ini? Apakah ada kemarahan atau kecemasan?” Jika ada, ia menggunakan teknik pernapasan sadar untuk menetralkan emosi sebelum memasuki ruang praktik.

Kebiasaan ketiga adalah **Habit of Positive Feedback**, yaitu secara aktif memberikan apresiasi kepada siswa untuk membangun suasana kelas yang suportif. Guru Tata Busana di SMK Negeri 3 Bandung membiasakan memberi minimal satu pujian tulus setiap sesi praktik, seperti mengapresiasi ketekunan siswa dalam menyelesaikan pola desain. Ini meningkatkan *self-efficacy* siswa sekaligus memperkuat hubungan guru-siswa.

Tabel berikut merangkum tiga kebiasaan positif kunci:

Kebiasaan Positif	Implementasi Praktis di SMK
Habit of Planning	Menetapkan 3 tujuan mengajar setiap hari
Habit of Emotional Check-In	Evaluasi emosi sebelum memulai kelas
Habit of Positive Feedback	Memberi minimal 1 pujian tulus kepada siswa per pertemuan

Kebiasaan keempat adalah **Habit of Reflective Practice**, yaitu membiasakan refleksi singkat setelah mengajar. Di SMK Pariwisata Bali, guru Produktif Perhotelan mengalokasikan 10 menit di akhir hari untuk mencatat satu hal yang berhasil dan satu hal yang perlu diperbaiki. Rutinitas ini mempercepat siklus perbaikan diri dan mencegah stagnasi profesional.

Kebiasaan kelima adalah **Habit of Self-Care Commitment**, yakni komitmen menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Guru Akuntansi di SMK Swasta Bina Insani, misalnya, menerapkan aturan pribadi: tidak membawa pekerjaan administratif ke akhir pekan, dan mengalokasikan waktu untuk hobi. Ini membantu menjaga energi mental dan mengurangi risiko burnout.

Penelitian Lally et al. (2010) menunjukkan bahwa rata-rata diperlukan waktu 66 hari untuk membentuk kebiasaan baru menjadi otomatis, tergantung kompleksitas perilaku. Ini berarti membangun kebiasaan positif dalam mengajar bukan tentang perubahan besar mendadak, tetapi tentang konsistensi kecil sehari-hari.

Untuk membantu implementasi, berikut contoh program 6 minggu membangun kebiasaan positif untuk guru SMK:

Minggu	Fokus Kebiasaan	Kegiatan Praktis
Minggu 1–2	Habit of Planning	Menetapkan 3 tujuan pembelajaran harian
Minggu 3–4	Habit of Emotional Check-In	Evaluasi kondisi emosi sebelum mengajar
Minggu 5	Habit of Positive Feedback	Memberi apresiasi kepada siswa setiap sesi
Minggu 6	Habit of Reflective Practice	Refleksi akhir hari tentang keberhasilan dan tantangan

Refleksi atas pembahasan ini memperlihatkan bahwa guru SMK yang mampu membangun kebiasaan positif secara konsisten akan lebih siap menghadapi tekanan, lebih adaptif terhadap perubahan, serta lebih mampu menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Kebiasaan positif bukan hanya membentuk rutinitas produktif, tetapi membangun karakter ketangguhan dan keunggulan profesional guru vokasi di tengah tuntutan dunia kerja abad 21.



Bab 8

Strategi Penguatan Psikologi di Level Individu



8.1 Personal Development Plan untuk Guru

Personal Development Plan (PDP) adalah suatu perencanaan terstruktur yang berisi tujuan, strategi, dan langkah pengembangan diri seseorang untuk meningkatkan kompetensi profesional, emosional, dan sosialnya. Menurut Armstrong (2014), PDP merupakan proses sadar di mana individu mengidentifikasi area pengembangan, menetapkan target spesifik, dan merancang rencana aksi untuk mencapainya. Dalam konteks guru

SMK, PDP sangat penting untuk memastikan pertumbuhan pribadi dan profesional sejalan dengan tantangan pendidikan vokasi yang dinamis.

Dalam kerangka teori *Self-Directed Learning* yang dikemukakan oleh Knowles (1975), guru sebagai pembelajar dewasa bertanggung jawab atas pengembangan dirinya sendiri. PDP mendorong guru untuk secara aktif mengevaluasi kekuatan dan kelemahan diri, merancang jalur pengembangan, dan mengambil langkah proaktif dalam meningkatkan kompetensinya. Guru di SMK Negeri 1 Bandung, misalnya, secara berkala membuat PDP yang mencakup penguasaan teknologi pembelajaran baru dan penguatan teknik regulasi emosi dalam menghadapi tekanan siswa.

Langkah pertama dalam membuat PDP adalah **Self-Assessment** atau penilaian diri. Guru harus mengidentifikasi keterampilan, kompetensi emosional, dan area perbaikan yang relevan dengan tuntutan SMK. Guru Produktif Teknik Elektronika di SMK Negeri 4 Surabaya, misalnya, melalui refleksi mandiri menyadari perlunya memperkuat kemampuan mengelola kelas berbasis proyek, sehingga ia memutuskan menjadikan ini prioritas dalam PDP tahunannya.

Langkah kedua adalah **Goal Setting**, yaitu menetapkan tujuan pengembangan yang spesifik, terukur, realistis, relevan, dan berbatas waktu (*SMART goals*). Alih-alih menetapkan target umum seperti “menjadi guru yang lebih baik”, guru Tata Boga di SMK Pariwisata Bali menetapkan target spesifik: “Mengikuti dan menyelesaikan workshop pengembangan kreativitas kuliner untuk siswa dalam 6 bulan.”

Langkah ketiga adalah **Action Planning**, menyusun strategi konkret untuk mencapai tujuan tersebut. Ini mencakup menentukan sumber belajar, pelatihan yang harus diikuti, kolaborasi dengan rekan sejawat, atau penggunaan mentoring. Guru Teknik Otomotif di SMK Negeri 2 Yogyakarta, dalam PDP-nya, merancang jadwal rutin untuk belajar teknologi mobil listrik dan mengadakan diskusi bulanan dengan rekan sejawat yang ahli di bidang tersebut.

Tabel berikut merangkum tahapan PDP untuk guru SMK:

Tahap PDP	Deskripsi	Contoh Praktik di SMK
Self-Assessment	Evaluasi kekuatan dan area pengembangan diri	Identifikasi kebutuhan peningkatan soft skill
Goal Setting	Menetapkan tujuan SMART	Target: Mengikuti pelatihan digital teaching
Action Planning	Menyusun langkah konkret dan sumber daya yang diperlukan	Jadwal belajar mandiri dan mentoring
Implementation	Melaksanakan rencana	Mengikuti workshop blended learning
Reflection and Adjustment	Mengevaluasi dan memperbaiki PDP sesuai hasil aktual	Mengubah pendekatan belajar berdasarkan feedback siswa

Langkah keempat adalah **Implementation**, yaitu melaksanakan rencana dengan komitmen penuh. Di SMK Swasta Informatika Mandiri, guru Produktif Multimedia mengimplementasikan PDP-nya dengan mengikuti pelatihan *Augmented Reality for Education* setiap akhir pekan, meski harus menyesuaikan dengan jadwal mengajar yang padat.

Langkah kelima adalah **Reflection and Adjustment**, di mana guru mengevaluasi sejauh mana kemajuan yang dicapai dan menyesuaikan rencana jika diperlukan. Refleksi rutin memungkinkan guru untuk mengidentifikasi hambatan, menemukan solusi baru, dan memperbarui PDP agar tetap relevan. Guru Teknik Bangunan di SMK Negeri 6 Bandung, setelah mencoba metode pengajaran baru yang kurang efektif, menyesuaikan PDP-nya dengan mengadopsi pendekatan berbasis *problem-based learning*.

Penelitian yang dilakukan oleh Clegg dan Bradley (2006) menunjukkan bahwa guru yang secara konsisten menyusun PDP mengalami peningkatan self-efficacy, keterlibatan profesional lebih tinggi, serta kepuasan kerja yang lebih stabil dibandingkan yang tidak memiliki perencanaan pribadi. Ini membuktikan bahwa PDP memiliki dampak riil terhadap kesejahteraan dan efektivitas profesional guru.



Agar efektif, PDP guru SMK perlu berbasis pada realita tantangan dan peluang spesifik di bidang vokasi. Misalnya, kebutuhan untuk beradaptasi dengan industri 4.0, perkembangan digitalisasi pembelajaran, serta tuntutan pengembangan kompetensi sosial-emosional siswa.

Berikut contoh sederhana PDP 6 bulan guru SMK:

Bulan	Fokus Pengembangan	Kegiatan Praktis
Bulan 1–2	Penguatan Teknologi Pembelajaran	Mengikuti kursus blended learning
Bulan 3–4	Regulasi Emosi dalam Kelas	Mengikuti workshop mindfulness untuk guru
Bulan 5–6	Peningkatan Inovasi Pembelajaran	Menyusun dan menerapkan proyek berbasis STEAM

Refleksi terhadap penyusunan dan pelaksanaan PDP ini menegaskan bahwa personal development bukan sekadar formalitas administratif,

melainkan sebuah proses transformasi diri yang berkelanjutan. Guru SMK yang memiliki PDP yang jelas akan lebih siap menghadapi perubahan, lebih berdaya dalam mengatasi tantangan, serta lebih mampu menjadi agen perubahan positif di sekolahnya.

Dengan PDP yang terencana baik, guru SMK tidak hanya membangun karier profesionalnya secara strategis, tetapi juga membangun resilience pribadi, mengembangkan kompetensi emosional, dan menjadi inspirasi nyata bagi generasi vokasi masa depan.

8.2 Teknik Self-Care, Self-Compassion, dan Self-Motivation

Self-care, self-compassion, dan self-motivation merupakan pilar esensial untuk menjaga keberlanjutan kinerja, kesejahteraan mental, dan semangat profesional guru SMK di tengah dinamika pendidikan vokasi yang penuh tekanan. Menurut Neff (2003), *self-compassion* berarti bersikap baik kepada diri sendiri dalam menghadapi kegagalan, alih-alih menghakimi atau mengkritik berlebihan, sedangkan *self-care* mencakup tindakan sadar untuk menjaga kesehatan fisik, emosional, dan mental. *Self-motivation*, sebagaimana ditekankan oleh Deci dan Ryan (1985) dalam *Self-Determination Theory*, adalah dorongan internal untuk bertindak atas dasar minat dan nilai pribadi.

Teknik pertama dalam self-care adalah **Time Boundary Setting**, yaitu menetapkan batasan waktu kerja dan istirahat yang sehat. Guru Teknik Kendaraan Ringan di SMK Negeri 3 Bandung, misalnya, berkomitmen untuk menyelesaikan semua pekerjaan administrasi maksimal pukul 17.00 agar malam hari bisa digunakan untuk pemulihan. Praktik ini melindungi guru dari kelelahan kronis (*burnout*) dan meningkatkan kapasitas energi saat mengajar keesokan harinya.

Teknik kedua adalah **Physical Self-Care Routine**, yaitu menjaga kesehatan fisik secara teratur. Guru Multimedia di SMK Swasta Vokasi Mandiri membangun kebiasaan melakukan stretching ringan setiap pagi sebelum mengajar. Studi oleh WHO (2020) menunjukkan bahwa aktivitas fisik

ringan 10–15 menit sehari dapat meningkatkan mood positif dan mengurangi stres, yang sangat dibutuhkan di lingkungan kerja sekolah.

Teknik ketiga untuk memperkuat self-compassion adalah **Self-Compassion Breaks**. Kristin Neff (2011) menyarankan untuk mengambil jeda singkat ketika merasa gagal atau frustrasi, dengan tiga langkah: (1) mengakui penderitaan (“Ini masa sulit.”), (2) menyadari bahwa ketidaksempurnaan adalah bagian dari pengalaman manusia (“Semua orang mengalami masa sulit.”), dan (3) memberikan kebaikan untuk diri sendiri (“Saya boleh memberi diri saya kelembutan.”). Guru Tata Boga di SMK Negeri 2 Semarang mempraktikkan ini saat proposal kelas kreatifnya ditolak, membantunya segera bangkit tanpa larut dalam rasa kecewa.

Tabel berikut merangkum teknik utama untuk self-care dan self-compassion:

Teknik	Implementasi Praktis di SMK
Time Boundary Setting	Menentukan jam kerja yang sehat dan konsisten
Physical Self-Care Routine	Stretching 10 menit sebelum kelas
Self-Compassion Breaks	Jeda refleksi positif saat menghadapi kegagalan

Teknik keempat untuk memperkuat self-motivation adalah **Intrinsic Goal Setting**, yaitu menetapkan tujuan berdasarkan nilai intrinsik seperti pertumbuhan pribadi atau kontribusi sosial. Guru Teknik Elektronika di SMK Negeri 4 Yogyakarta menetapkan tujuan pribadinya untuk “membantu siswa memahami konsep listrik secara aplikatif” daripada hanya mengejar kelulusan angka. Fokus pada tujuan intrinsik meningkatkan ketekunan dan kepuasan mengajar.

Teknik kelima adalah **Positive Affirmations**, yaitu mengulang afirmasi diri positif secara rutin untuk memperkuat rasa percaya diri. Guru Akuntansi di SMK Swasta Bina Mandiri menulis afirmasi di jurnal pribadinya setiap pagi, seperti “Saya cukup berkompeten untuk menginspirasi

siswa saya hari ini,” yang secara signifikan memperkuat self-efficacy-nya sepanjang hari.

Penelitian terbaru oleh Smeets et al. (2014) menunjukkan bahwa program berbasis self-compassion untuk guru menghasilkan penurunan tingkat stres sebesar 23% dan peningkatan self-efficacy sebesar 17%. Ini menunjukkan bahwa investasi pada perawatan diri emosional bukan hanya meningkatkan kesehatan mental, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas kinerja profesional.

Berikut contoh program mingguan teknik penguatan self-care, self-compassion, dan self-motivation untuk guru SMK:

Hari	Fokus Teknik	Implementasi Praktis
Senin	Time Boundary Setting	Selesaikan semua pekerjaan administratif sebelum sore
Selasa	Physical Self-Care Routine	Stretching pagi sebelum pelajaran
Rabu	Self-Compassion Breaks	Jeda refleksi saat menghadapi situasi sulit
Kamis	Intrinsic Goal Setting	Menyusun tujuan pembelajaran berbasis nilai pribadi
Jumat	Positive Affirmations	Menulis afirmasi diri positif sebelum kelas

Refleksi terhadap teknik-teknik ini memperlihatkan bahwa guru SMK yang menerapkan self-care, self-compassion, dan self-motivation tidak hanya menjadi pendidik yang lebih sehat secara mental, tetapi juga menjadi lebih adaptif, inspiratif, dan efektif dalam mendampingi siswa vokasi menghadapi dunia kerja yang penuh tantangan. Investasi dalam kesehatan emosional pribadi bukanlah tindakan egois, melainkan bentuk tanggung jawab

profesional untuk membangun komunitas belajar yang sehat, produktif, dan manusiawi di dunia pendidikan vokasi.

8.3 Mindfulness Routine Harian

Mindfulness adalah keadaan kesadaran penuh terhadap momen saat ini secara terbuka, penuh perhatian, dan tanpa penghakiman. Kabat-Zinn (1994) mendefinisikan mindfulness sebagai kemampuan untuk “membawa perhatian penuh ke dalam pengalaman sekarang dengan cara tertentu: dengan sengaja, pada momen ini, dan tanpa menghakimi.” Dalam konteks guru SMK, membangun *mindfulness routine* harian merupakan strategi fundamental untuk mengelola stres, meningkatkan fokus, memperkuat regulasi emosi, serta menciptakan kehadiran penuh saat berinteraksi dengan siswa.

Mindfulness routine bukan sekadar praktik meditasi berat, melainkan serangkaian aktivitas sederhana namun konsisten yang melatih pikiran untuk tetap hadir. Guru Teknik Komputer dan Jaringan di SMK Negeri 2 Bekasi, misalnya, membangun mindfulness routine dengan latihan pernapasan sadar 5 menit setiap pagi sebelum memasuki kelas, yang membantunya tetap tenang menghadapi dinamika teknis siswa selama pembelajaran praktik.

Komponen utama mindfulness routine harian untuk guru meliputi: (1) *Mindful Breathing*, (2) *Mindful Transition*, (3) *Mindful Listening*, (4) *Mindful Reflection*, dan (5) *Gratitude Practice*. Kelima komponen ini saling memperkuat dan dapat disisipkan ke dalam aktivitas guru sehari-hari tanpa memerlukan waktu tambahan besar.

Teknik pertama adalah **Mindful Breathing**, yakni melatih kesadaran napas sebagai jangkar saat emosi mulai naik. Guru Teknik Elektronika di SMK Negeri 3 Surabaya, sebelum memulai sesi praktik intensif, menyisihkan 2 menit untuk mengamati tarikan dan hembusan napas secara sadar, membantu menstabilkan fokus dan mengurangi impulsivitas.

Teknik kedua adalah **Mindful Transition**, yaitu melatih kehadiran penuh setiap kali beralih dari satu aktivitas ke aktivitas lain, seperti dari administrasi ke mengajar. Guru Produktif Multimedia di SMK Swasta

Digital Mandiri mempraktikkan ini dengan mengambil jeda 1 menit, mengatur napas, dan menetapkan niat sadar sebelum memasuki kelas, sehingga mengurangi carry-over stress dari aktivitas sebelumnya.

Teknik ketiga adalah **Mindful Listening**, yakni mendengarkan siswa secara penuh tanpa interupsi, tanpa mempersiapkan jawaban selama siswa berbicara. Guru Tata Boga di SMK Negeri 1 Yogyakarta melatih mindful listening saat diskusi proyek praktik, yang meningkatkan rasa dihargai di antara siswa dan memperkuat ikatan emosional dalam pembelajaran.

Tabel berikut merangkum mindfulness techniques untuk guru SMK:

Teknik Mindfulness	Implementasi Praktis di SMK
Mindful Breathing	Latihan pernapasan sadar sebelum masuk kelas
Mindful Transition	Jeda 1 menit saat berpindah tugas administratif ke mengajar
Mindful Listening	Fokus penuh saat mendengarkan keluhan siswa
Mindful Reflection	Evaluasi reflektif pengalaman mengajar setiap sore
Gratitude Practice	Menulis 3 hal positif setiap akhir hari

Teknik keempat adalah **Mindful Reflection**, yaitu merenungkan secara sadar pengalaman sehari-hari tanpa menghakimi diri. Guru Teknik Gambar Bangunan di SMK Negeri 4 Jakarta setiap malam menulis jurnal refleksi singkat: “Apa satu hal yang saya lakukan hari ini yang sejalan dengan nilai saya sebagai pendidik?”

Teknik kelima adalah **Gratitude Practice**, latihan mengenali dan mensyukuri hal-hal kecil yang positif. Guru Akuntansi di SMK Swasta Karya Vokasi membiasakan diri menulis tiga hal yang disyukuri setiap

malam, seperti keberhasilan siswa memahami materi akuntansi rumit atau interaksi baik dengan kolega.

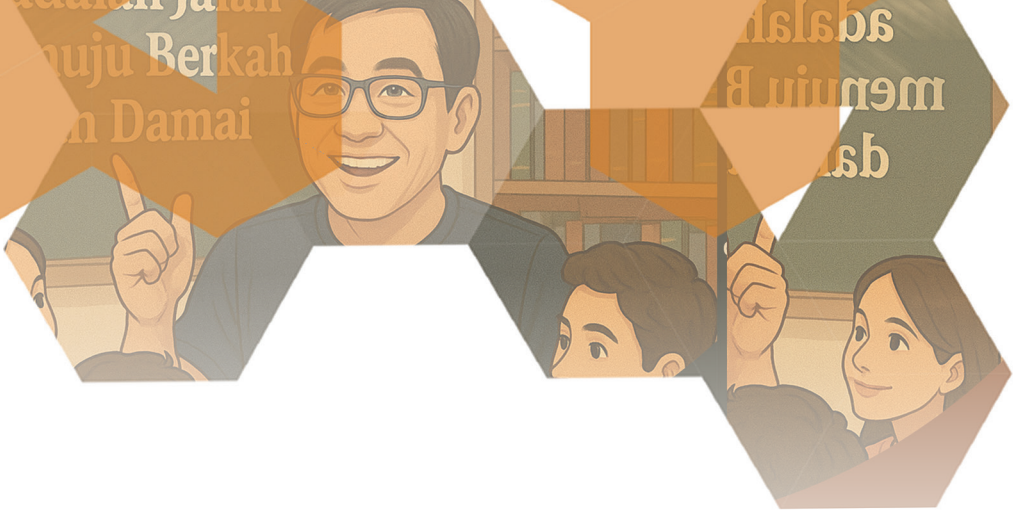
Penelitian Shapiro et al. (2008) menunjukkan bahwa program mindfulness harian mampu menurunkan tingkat stres guru sebesar 32%, meningkatkan empati, memperbaiki regulasi emosi, dan meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Untuk implementasi praktis, berikut contoh rencana mindfulness routine harian guru SMK:

Waktu	Aktivitas Mindfulness	Durasi
Sebelum mengajar	Mindful Breathing	2–5 menit
Pindah tugas	Mindful Transition	1 menit
Saat berinteraksi	Mindful Listening	Fokus penuh
Setelah mengajar	Mindful Reflection	5–10 menit
Malam hari	Gratitude Practice	5 menit menulis jurnal

Refleksi dari mindfulness routine ini menegaskan bahwa pengelolaan stres guru tidak bisa hanya bergantung pada liburan atau program pelatihan formal, tetapi harus menjadi *kebiasaan mikro* sehari-hari yang tertanam dalam ritme hidup profesional.

Guru SMK yang membangun mindfulness routine harian akan lebih mampu hadir penuh dalam mendidik, membina koneksi emosional yang kuat dengan siswa, mengelola tantangan kelas dengan kepala dingin, serta mempertahankan semangat belajar dan mengajar dalam jangka panjang.



Bab 9

Strategi Penguatan Psikologi di Level Institusi



9.1 Budaya Organisasi Sekolah yang Pro-Guru

Budaya organisasi sekolah yang pro-guru adalah kumpulan nilai, norma, dan praktik bersama yang dibangun untuk mendukung kesejahteraan emosional, profesionalisme, dan motivasi guru dalam lingkungan pendidikan. Menurut Schein (2010), budaya organisasi terbentuk dari asumsi dasar, nilai-nilai bersama, dan simbol yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Di lingkungan SMK, budaya pro-guru berarti bahwa seluruh struktur, kebijakan, dan interaksi sosial dirancang untuk memperkuat daya tahan mental, keterlibatan, dan kinerja guru di tengah tantangan pendidikan vokasi yang unik.

Budaya organisasi sekolah yang pro-guru berfungsi sebagai pondasi psikologis yang memperkuat resilience, trust, dan komitmen kerja guru. Griffin (2014) menegaskan bahwa budaya organisasi positif meningkatkan persepsi dukungan sosial, yang pada gilirannya mengurangi burnout dan memperkuat motivasi intrinsik tenaga pendidik. Dalam konteks SMK, di mana guru menghadapi tekanan teknis, tuntutan sertifikasi, dan ekspektasi industri, keberadaan budaya yang suportif bukan sekadar pelengkap, melainkan kebutuhan esensial.

Ciri utama budaya pro-guru di SMK mencakup: (1) penghargaan terhadap kontribusi guru, (2) keterbukaan komunikasi vertikal dan horizontal, (3) keadilan dalam perlakuan dan promosi, (4) investasi dalam pengembangan profesional, dan (5) penghormatan terhadap keseimbangan hidup. Guru Teknik Mesin di SMK Negeri 2 Bandung merasa termotivasi setelah sekolah memberlakukan penghargaan bulanan untuk inovasi pengajaran berbasis industri.

Tabel berikut merangkum karakteristik budaya organisasi pro-guru:

Aspek Budaya Pro-Guru	Implementasi Praktis di SMK
Penghargaan terhadap Kontribusi	Penghargaan bulanan untuk inovasi kelas
Komunikasi Terbuka	Forum curhat guru dengan kepala sekolah setiap bulan
Keadilan Perlakuan	Sistem promosi berbasis kompetensi, bukan senioritas saja
Dukungan Profesional	Pembiayaan workshop kompetensi baru
Keseimbangan Kerja-Hidup	Kebijakan cuti untuk kebutuhan pribadi mendesak

Strategi pertama membangun budaya pro-guru adalah **Leadership Commitment**, di mana kepala sekolah dan manajemen berperan aktif

sebagai role model kesejahteraan emosional. Di SMK Negeri 3 Yogyakarta, kepala sekolah secara berkala mengadakan sesi *well-being check* informal dengan guru, mendengarkan keluhan, dan mengapresiasi upaya guru dengan tulus.

Strategi kedua adalah **Organizational Rituals** yang positif, seperti “Hari Apresiasi Guru” atau “Sesi Inspirasi Internal”, di mana guru bisa berbagi inovasi kecil yang berhasil di ruang kelas. Guru Teknik Komputer di SMK Swasta Informatika Mandiri merasa lebih terhubung secara emosional dengan rekan sejawat setelah mengikuti sesi ini, mengurangi rasa isolasi kerja.

Strategi ketiga adalah **Policy Alignment**, yakni menyelaraskan kebijakan internal dengan kesejahteraan guru. Ini termasuk memperbaiki distribusi beban kerja agar adil, menyediakan akses konseling, dan memberi fleksibilitas kerja saat diperlukan. SMK Negeri 5 Bekasi, misalnya, menerapkan kebijakan jadwal mengajar fleksibel untuk guru yang sedang menghadapi masalah keluarga berat.

Dalam praktik sehari-hari, penerapan budaya pro-guru tampak nyata melalui perilaku kepala sekolah yang menghargai usaha guru meskipun hasil belum maksimal, pertemuan tim yang fokus pada solusi bukan menyalahkan, serta pemberian ruang ekspresi inovasi guru tanpa takut dikritik keras. Guru Teknik Audio Video di SMK Negeri 1 Bogor menyatakan bahwa budaya positif di sekolahnya membuatnya berani mengusulkan model pembelajaran berbasis simulasi real-world project.

Penelitian Collie, Shapka, dan Perry (2012) menunjukkan bahwa guru yang merasa didukung oleh budaya organisasinya memiliki engagement kerja lebih tinggi, tingkat burnout lebih rendah, serta kinerja akademik siswanya meningkat secara signifikan. Ini menegaskan pentingnya membangun sistem budaya yang mendukung guru di semua aspek, bukan sekadar slogan formal di visi misi sekolah.

Untuk implementasi konkret, berikut contoh program tahunan membangun budaya organisasi pro-guru di SMK:

Periode	Fokus Budaya	Kegiatan Praktis
Januari-Maret	Leadership Well-Being Check	Dialog reflektif kepala sekolah dengan guru
April-Juni	Ritual Penghargaan	Hari Apresiasi Inovasi Guru
Juli-September	Policy Review	Evaluasi beban kerja dan dukungan kesejahteraan
Oktober-Desember	Well-Being Festival	Workshop mindfulness dan kesehatan mental guru

Refleksi terhadap pembangunan budaya organisasi pro-guru menunjukkan bahwa transformasi budaya membutuhkan keteladanan pimpinan, konsistensi perilaku sehari-hari, dan adaptasi kebijakan berkelanjutan. Budaya yang kuat akan menciptakan efek domino: guru merasa dihargai → guru lebih bersemangat → kualitas pengajaran meningkat → siswa lebih termotivasi → reputasi sekolah membaik.

Budaya organisasi pro-guru bukan hanya membentuk individu yang lebih tangguh dan adaptif, tetapi membangun ekosistem pendidikan vokasi yang lebih manusiawi, resilien, dan relevan untuk menjawab tantangan VUCA di dunia kerja masa depan.



9.2 Program Sekolah Sehat Mental (School Mental Health Program)

Program Sekolah Sehat Mental (*School Mental Health Program*–SMHP) adalah serangkaian inisiatif terstruktur yang dirancang untuk mempromosikan kesehatan mental, mencegah masalah psikologis, dan meningkatkan kesejahteraan emosional semua anggota komunitas sekolah, terutama guru dan siswa. Menurut Weist et al. (2017), SMHP yang efektif mengintegrasikan layanan kesehatan mental dalam budaya, kebijakan, dan praktik sekolah sehari-hari. Dalam konteks SMK, di mana tekanan akademik, teknis, dan emosional tinggi, program semacam ini menjadi sangat krusial.

Landasan teori SMHP mengacu pada model promosi-preventif yang dikembangkan oleh Durlak dan Wells (1997), yang membagi intervensi menjadi tiga tingkat: universal (untuk semua), selektif (untuk kelompok risiko tinggi), dan indikatif (untuk individu dengan masalah nyata). Guru SMK sebagai salah satu kelompok utama dalam sistem sekolah harus mendapatkan perhatian di semua tingkat ini untuk menjaga ketahanan mental dan profesionalismenya.

Komponen utama program sekolah sehat mental meliputi: (1) edukasi kesadaran mental health, (2) akses layanan konseling, (3) pelatihan regulasi emosi, (4) penciptaan budaya positif, dan (5) integrasi kesejahteraan dalam sistem evaluasi sekolah. Guru Teknik Audio Video di SMK Negeri 1 Bandung, misalnya, merasakan perubahan positif setelah sekolahnya mengadakan pelatihan “Emotional First Aid” untuk semua guru, sehingga mereka lebih siap menghadapi siswa yang mengalami tekanan mental.

Strategi pertama adalah **Mental Health Literacy Campaign**, yaitu kampanye pendidikan tentang pentingnya kesehatan mental. Di SMK Negeri 2 Malang, sekolah mengadakan seminar bulanan yang mengundang psikolog untuk membahas tema seperti stres akademik, manajemen emosi, dan burnout prevention untuk guru dan siswa.

Strategi kedua adalah **Establishment of Counseling Services**, yaitu menyediakan layanan konseling yang mudah diakses di dalam sekolah. SMK Pariwisata Bali, misalnya, memiliki ruang konseling guru yang dijaga

oleh konselor profesional eksternal yang datang dua kali seminggu, sehingga guru yang mengalami tekanan emosional dapat berkonsultasi tanpa stigma.

Strategi ketiga adalah **Training of Trainers (ToT) for Emotional Regulation**, melatih beberapa guru sebagai “Champions” kesejahteraan emosi. Di SMK Swasta Informatika Nusantara, 5 guru dipilih untuk mengikuti pelatihan mindfulness dan regulasi emosi, lalu membagikan praktik tersebut ke seluruh staf pengajar dalam sesi rutin.

Tabel berikut merangkum komponen SMHP untuk SMK:

Komponen Program	Implementasi Praktis di SMK
Mental Health Literacy	Seminar bulanan tentang kesehatan mental
Counseling Access	Ruang konseling profesional untuk guru dan siswa
Emotional Regulation Training	Pelatihan mindfulness dan coping skills untuk guru
Positive School Culture	Kampanye anti-stigma terhadap isu kesehatan mental
Wellbeing Policy Integration	Evaluasi kebijakan sekolah berbasis kesejahteraan guru

Program Sekolah Sehat Mental juga harus bersifat sistemik dan terintegrasi dalam kebijakan sekolah, bukan hanya aktivitas tambahan. Misalnya, dalam perencanaan akademik tahunan, SMK Negeri 5 Jakarta memasukkan komponen evaluasi kesejahteraan guru sebagai salah satu indikator kinerja sekolah, setara pentingnya dengan capaian akademik siswa.

Penelitian Hoagwood et al. (2007) membuktikan bahwa sekolah yang menerapkan program SMHP secara menyeluruh mengalami penurunan 30–40% tingkat stres kerja guru, peningkatan 20% dalam kepuasan kerja, serta peningkatan 15% dalam hasil belajar siswa. Ini membuktikan bahwa investasi dalam kesehatan mental tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memperbaiki performa sistem pendidikan secara keseluruhan.

Untuk implementasi tahunan SMHP di SMK, berikut contoh program:

Triwulan	Fokus SMHP	Kegiatan Praktis
Q1	Awareness and Destigmatization	Seminar kesehatan mental dan kampanye literasi
Q2	Access Enhancement	Pembentukan ruang konseling internal
Q3	Skills Strengthening	Pelatihan mindfulness dan emotional regulation
Q4	System Integration	Evaluasi kebijakan dan perbaikan kesejahteraan kerja

Refleksi atas pentingnya SMHP di SMK menunjukkan bahwa guru bukan hanya aset akademik, tetapi juga aset emosional sekolah. Jika kesejahteraan mental guru diabaikan, maka kualitas interaksi pedagogis menurun, resistensi terhadap perubahan meningkat, dan budaya sekolah menjadi toksik.

Membangun sekolah sehat mental berarti menciptakan ekosistem pendidikan vokasi yang bukan hanya produktif dalam angka, tetapi juga manusiawi, inovatif, dan berkelanjutan dalam membentuk generasi tenaga kerja yang utuh secara intelektual dan emosional.



9.3 Model Dukungan Sosial: Peer Support & Supervisor Support

Dukungan sosial di lingkungan kerja, khususnya dukungan sejawat (peer support) dan dukungan atasan (supervisor support), merupakan faktor kunci dalam menjaga kesejahteraan emosional guru dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas profesional. House (1981) mendefinisikan dukungan sosial sebagai “ketersediaan bantuan emosional, instrumental, informasi, dan apresiasi dari orang lain.” Dalam konteks SMK, keberadaan peer support dan supervisor support yang kuat dapat menjadi tameng efektif terhadap tekanan kerja, kelelahan emosional, serta menumbuhkan ketahanan profesional guru.

Model dukungan sosial efektif meliputi: (1) emotional support (dukungan emosional), (2) instrumental support (bantuan praktis), (3) informational support (saran atau informasi), dan (4) appraisal support (umpan balik konstruktif). Di SMK, keempat bentuk ini harus dikembangkan secara sadar dalam interaksi antar guru maupun hubungan guru dengan kepala sekolah dan pengawas.

Peer support berfokus pada hubungan horizontal antar guru. Ini mencakup kegiatan seperti mentoring sejawat, kelompok diskusi reflektif, forum berbagi praktik baik, atau sekadar ruang curhat tanpa tekanan. Guru

Teknik Gambar Bangunan di SMK Negeri 2 Yogyakarta, misalnya, membentuk kelompok kecil “Support Circle” bersama 5 guru lain untuk bertemu dua mingguan membahas tantangan kerja dan memberikan dukungan emosional satu sama lain.

Supervisor support berfokus pada hubungan vertikal antara guru dan kepala sekolah atau pengawas. Bentuk dukungan ini meliputi apresiasi terhadap kerja keras guru, pemberian otonomi dalam inovasi mengajar, serta penyediaan sumber daya yang dibutuhkan. Di SMK Negeri 5 Bandung, kepala sekolah rutin melakukan *coaching session* personal dengan tiap guru minimal sekali per semester, untuk mendengarkan aspirasi, tantangan, dan memberikan dukungan nyata, bukan sekadar pengawasan administratif.

Tabel berikut merangkum jenis dukungan sosial dan contoh aplikasinya di SMK:

Jenis Dukungan Sosial	Implementasi Praktis di SMK
Emotional Support	Kelompok peer support untuk curhat dan berbagi perasaan
Instrumental Support	Kepala sekolah menyediakan fasilitas pendukung pembelajaran
Informational Support	Forum berbagi strategi mengajar efektif
Appraisal Support	Umpan balik konstruktif dari kepala sekolah dan teman sejawat

Strategi membangun peer support efektif meliputi: pembentukan kelompok *Professional Learning Communities (PLC)*, sesi *Peer Observation* tanpa penilaian formal, dan program mentoring guru senior–junior. Di SMK Swasta Digital Mandiri, program “Teacher Buddy System” memadukan guru baru dengan guru berpengalaman untuk mendampingi adaptasi lingkungan kerja.

Sementara itu, membangun supervisor support yang kuat memerlukan perubahan pola pikir kepemimpinan dari kontrol ke fasilitasi. Kepala sekolah di SMK Negeri 4 Surabaya, misalnya, mengadopsi pendekatan *transformational leadership*—memotivasi guru melalui visi inspiratif, penghargaan kinerja, dan pemberian ruang otonomi dalam inovasi pembelajaran.

Penelitian Skaalvik & Skaalvik (2011) menemukan bahwa persepsi guru terhadap dukungan kolega dan kepala sekolah sangat berkorelasi dengan tingkat keterlibatan kerja, komitmen organisasi, serta rendahnya niat untuk keluar dari profesi. Ini menunjukkan bahwa sistem dukungan sosial internal sekolah adalah determinan utama retensi guru dan keberlanjutan kualitas pendidikan.

Untuk implementasi tahunan, berikut contoh program membangun model dukungan sosial di SMK:

Periode	Fokus Dukungan Sosial	Kegiatan Praktis
Januari-Maret	Peer Support Development	Membentuk komunitas peer support antar guru
April-Juni	Supervisor Support Enhancement	Pelatihan coaching kepala sekolah
Juli-September	Informal Peer Observation	Observasi sejawat tanpa penilaian formal
Oktober-Desember	Appreciation and Recognition	Program apresiasi berbasis umpan balik sejawat dan atasan

Refleksi atas penerapan model dukungan sosial ini memperlihatkan bahwa guru yang merasa didukung emosional dan profesional cenderung lebih bertahan dalam profesi, lebih inovatif dalam pembelajaran, serta lebih resilien menghadapi tantangan kerja sehari-hari. Membangun peer support dan supervisor support di SMK bukan hanya memperkuat individu, tetapi juga menciptakan ekosistem pendidikan yang kolektif, inklusif, dan

berkelanjutan, memastikan bahwa misi pendidikan vokasi dijalankan oleh tenaga pendidik yang sehat secara emosional dan profesional.



Bab 10

Kolaborasi dan Koneksi Emosional Antar Guru



10.1 Pentingnya Komunitas Emosional di Sekolah

Komunitas emosional di sekolah adalah jaringan hubungan sosial berbasis empati, dukungan emosional, dan keterbukaan, di mana anggota merasa diterima, didengar, dan dipahami dalam dinamika profesionalnya. Menurut Hargreaves (1998), komunitas emosional dalam pendidikan adalah pondasi terciptanya iklim kerja yang sehat, kreatif, dan resilien. Dalam konteks SMK, membangun komunitas emosional antar guru menjadi krusial karena

tantangan pembelajaran vokasi membutuhkan keterlibatan emosional yang kuat, bukan hanya kecakapan teknis.

Teori *Social Support Theory* (Cohen & Wills, 1985) menyatakan bahwa adanya dukungan emosional sosial memperkuat ketahanan terhadap stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Komunitas emosional guru di SMK menjadi tempat “mengisi ulang” energi emosional, berbagi pengalaman tanpa penghakiman, dan saling memperkuat komitmen profesional menghadapi dinamika siswa vokasi.

Ciri komunitas emosional sehat meliputi: (1) kepercayaan antar anggota, (2) komunikasi terbuka dan empatik, (3) ruang aman untuk berbagi, (4) solidaritas dalam menghadapi tekanan kerja, dan (5) kolaborasi emosional dalam inovasi pembelajaran. Guru Teknik Komputer dan Jaringan di SMK Negeri 1 Semarang, misalnya, merasa terbantu dengan keberadaan “Teacher Support Group” informal di sekolahnya yang rutin bertemu untuk diskusi non-formal setiap dua minggu.

Tabel berikut merangkum karakteristik komunitas emosional guru SMK:

Aspek Komunitas Emosional	Implementasi Praktis di SMK
Kepercayaan	Aktivitas team-building antar guru setiap awal semester
Komunikasi Terbuka	Forum diskusi bebas tanpa hierarki
Ruang Aman Berbagi	Sesi berbagi pengalaman sukses dan kegagalan
Solidaritas Emosional	Program buddy mentoring antar guru
Kolaborasi Inovatif	Project team teaching antar bidang produktif

Strategi membangun komunitas emosional di SMK dimulai dari **Creating Safe Spaces**, yaitu menyediakan ruang dan waktu khusus bagi guru untuk berkumpul tanpa tekanan formalitas. Di SMK Pariwisata Mandiri,

misalnya, setiap Jumat sore diadakan sesi “Reflect & Recharge” di taman sekolah di mana guru dapat berbagi cerita mingguannya secara santai.

Strategi kedua adalah **Empathy-Based Teamwork**, mendorong pembentukan tim kerja berbasis empati, bukan hanya pembagian tugas. Guru Teknik Gambar Bangunan di SMK Negeri 3 Malang dilatih melalui workshop “Building Empathic Collaboration” sebelum membentuk tim kerja proyek besar tahunan.

Strategi ketiga adalah **Emotional Literacy Training**, yaitu pelatihan kesadaran dan manajemen emosi untuk seluruh staf pengajar. SMK Negeri 2 Bogor, misalnya, mengadakan workshop “Emotional Intelligence for Teachers” yang memperkuat kemampuan guru memahami dan mengelola emosi diri serta orang lain dalam dinamika sekolah.

Penelitian Jennings & Greenberg (2009) menunjukkan bahwa guru yang berpartisipasi dalam komunitas emosional yang sehat menunjukkan tingkat stres kerja 25% lebih rendah dan menciptakan iklim kelas yang lebih positif dan mendukung pembelajaran aktif.

Untuk implementasi, berikut contoh rencana tahunan membangun komunitas emosional di SMK:

Triwulan	Fokus Program	Kegiatan Praktis
Q1	Creating Safe Spaces	Sesi “Reflect & Recharge” antar guru
Q2	Building Empathy-Based Teams	Workshop kolaborasi berbasis empati
Q3	Emotional Literacy Development	Workshop emotional intelligence untuk guru
Q4	Community Celebration and Reflection	Gathering apresiasi pencapaian komunitas guru

Refleksi terhadap pentingnya komunitas emosional menunjukkan bahwa keberhasilan guru SMK tidak hanya bergantung pada kecakapan

pedagogik individu, tetapi juga kekuatan jaringan emosional yang mendukung. Guru yang merasa terhubung secara emosional lebih mampu menghadapi perubahan kurikulum, tekanan industri, dan dinamika siswa dengan hati yang lebih terbuka dan semangat yang lebih tinggi. Membangun komunitas emosional antar guru bukan hanya memperkuat individu, tetapi membangun daya tahan kolektif sekolah dalam menghadapi tantangan pendidikan vokasi era VUCA.

10.2 Forum Refleksi dan Mindfulness Bersama

Forum refleksi dan mindfulness bersama merupakan wadah kolektif bagi guru untuk melakukan introspeksi diri, berbagi pengalaman emosional, serta melatih kesadaran penuh (mindfulness) dalam suasana komunitas yang aman dan suportif. Menurut Schön (1983), refleksi profesional adalah proses sistematis untuk memahami pengalaman kerja, mengidentifikasi area pengembangan, dan merancang perbaikan berkelanjutan. Dalam konteks SMK, forum ini menjadi sangat penting untuk memperkuat ketahanan mental, mempertajam pembelajaran dari pengalaman, dan mempererat koneksi emosional antar pendidik.

Mindfulness dalam konteks forum ini merujuk pada praktik *non-judgmental awareness* terhadap pengalaman saat ini, sebagaimana ditekankan oleh Kabat-Zinn (1994). Dalam kegiatan refleksi bersama, mindfulness membantu guru mengamati perasaan, pemikiran, dan reaksi tanpa terjebak dalam penghakiman, sehingga menciptakan ruang pemulihan emosional yang sehat.

Ciri-ciri forum refleksi dan mindfulness bersama yang efektif meliputi: (1) ruang aman dan tanpa penghakiman, (2) fasilitasi berbasis empati, (3) metode refleksi terstruktur, (4) integrasi teknik mindfulness, dan (5) fokus pada pertumbuhan pribadi dan kolektif. Di SMK Negeri 2 Bandung, misalnya, forum “Guru Berkisah” diadakan tiap bulan, menggabungkan sesi mindfulness breathing dan refleksi berbasis storytelling pengalaman mengajar.

Tabel berikut merangkum elemen forum refleksi dan mindfulness bersama:

Elemen Forum Refleksi Mindfulness	Implementasi Praktis di SMK
Ruang Aman	Aturan tidak ada kritik atau evaluasi
Fasilitasi Empatik	Moderator terlatih mendengarkan aktif
Refleksi Terstruktur	Gunakan panduan refleksi berbasis pengalaman harian
Integrasi Mindfulness	Sesi pernapasan sadar sebelum memulai berbagi
Fokus Pertumbuhan Kolektif	Setiap sesi ditutup dengan insight dan rencana perbaikan

Strategi pertama dalam membangun forum refleksi efektif adalah **Mindful Opening Ritual**, yaitu membuka setiap sesi dengan latihan mindfulness singkat. Guru Teknik Otomotif di SMK Negeri 1 Surabaya mengawali forum refleksi mereka dengan 2 menit *breath awareness*, membantu seluruh peserta hadir sepenuhnya dalam ruang emosional yang aman.

Strategi kedua adalah **Structured Reflection Framework**, yakni menggunakan kerangka refleksi terstruktur, seperti model “What? So What? Now What?” dari Rolfe et al. (2001). Ini membantu guru mengurai pengalaman secara sistematis:

- **What?** Apa yang terjadi?
- **So What?** Mengapa penting?
- **Now What?** Langkah selanjutnya?

Strategi ketiga adalah **Peer Validation Practice**, yaitu saling mengakui validitas pengalaman satu sama lain tanpa memberi solusi cepat. Guru Multimedia di SMK Swasta Vokasi Nusantara melaporkan bahwa sesi “Validating without Fixing” membuat mereka merasa lebih dihargai dan mengurangi tekanan emosional setelah minggu-minggu yang berat.

Penelitian Lomas et al. (2017) menunjukkan bahwa forum refleksi berbasis mindfulness secara signifikan menurunkan stres kerja guru sebesar

28% dan meningkatkan self-compassion sebesar 23% setelah enam bulan pelaksanaan rutin.

Untuk implementasi konkret, berikut contoh rencana program forum refleksi dan mindfulness bersama di SMK:

Bulan	Fokus Sesi	Aktivitas Praktis
Januari	Emosi dalam Pembelajaran	Refleksi pengalaman emosional saat mengajar
Maret	Burnout Awareness	Mindful check-in dan berbagi pengalaman tekanan kerja
Mei	Growth Mindset Cultivation	Refleksi kegagalan dan pembelajaran positif
Juli	Empathy and Connection	Storytelling koneksi emosional dengan siswa
September	Creative Resilience	Latihan refleksi tentang inovasi dalam tantangan
November	Gratitude and Closure	Mindfulness pada apresiasi diri dan rekan sejawat

Refleksi atas pelaksanaan forum refleksi dan mindfulness ini memperlihatkan bahwa penguatan psikologi guru SMK tidak cukup hanya melalui pelatihan teknis atau akademik, tetapi harus menyentuh dimensi emosional terdalam mereka melalui praktik kolektif yang penuh kesadaran dan empati. Forum ini menciptakan ruang perawatan emosional bersama, memperdalam solidaritas profesi, dan menjadi fondasi lahirnya budaya sekolah yang lebih manusiawi, resilien, dan inovatif.

10.3 Proyek Sosial Kelas: Memperkuat Empati Guru dan Siswa

Proyek sosial kelas adalah kegiatan kolaboratif antara guru dan siswa yang bertujuan tidak hanya untuk pencapaian akademik, tetapi juga untuk menumbuhkan empati, kepedulian sosial, dan koneksi emosional yang bermakna. Menurut teori *Service Learning* oleh Eyler dan Giles (1999), keterlibatan dalam proyek berbasis pelayanan kepada masyarakat memperkuat keterampilan sosial-emosional, memperdalam pemahaman akademik, dan membangun karakter prososial. Dalam konteks SMK, proyek sosial menjadi medium efektif untuk mempererat hubungan emosional guru-siswa sekaligus mengembangkan nilai tanggung jawab sosial yang esensial dalam pendidikan vokasi.



Empati, dalam konteks pendidikan, didefinisikan sebagai kemampuan memahami dan merasakan pengalaman emosional orang lain, serta merespon dengan sikap suportif (Davis, 1994). Proyek sosial kelas berfungsi sebagai laboratorium nyata untuk melatih empati ini secara langsung, bukan sekadar diajarkan secara teoritis.

Ciri-ciri proyek sosial kelas yang efektif meliputi: (1) relevansi dengan kebutuhan komunitas, (2) keterlibatan aktif guru dan siswa, (3) refleksi bersama atas pengalaman, (4) integrasi nilai sosial dalam proses pembelajaran, dan (5) fokus pada penguatan hubungan emosional. Guru Teknik Komputer dan Jaringan di SMK Negeri 1 Bogor, misalnya, menginisiasi

proyek sosial “Digital Literacy for Senior Citizens,” di mana siswa mengajarkan keterampilan dasar internet kepada lansia di lingkungan sekitar sekolah. Tabel berikut merangkum karakteristik proyek sosial kelas yang membangun empati:

Aspek Proyek Sosial	Implementasi Praktis di SMK
Relevansi Sosial	Proyek berbasis kebutuhan komunitas lokal
Keterlibatan Aktif Guru-Siswa	Guru mendampingi siswa dalam semua tahap proyek
Refleksi Bersama	Sesi refleksi pasca kegiatan tentang pembelajaran emosional
Integrasi Nilai Sosial	Diskusi tentang etika, empati, dan kontribusi sosial
Fokus Hubungan Emosional	Membuka ruang untuk pengalaman berbagi dan apresiasi

Strategi pertama dalam menguatkan empati melalui proyek sosial adalah **Co-Planning with Students**, yaitu merancang proyek secara bersama-sama antara guru dan siswa. Di SMK Swasta Bina Insani, guru dan siswa merancang proyek pembuatan alat bantu disabilitas sederhana menggunakan keahlian teknik mesin dan elektro, berdasarkan kunjungan ke panti rehabilitasi.

Strategi kedua adalah **Embedding Reflection Sessions**, yakni memasukkan sesi refleksi terstruktur setelah setiap fase proyek. Guru Multimedia di SMK Negeri 2 Surakarta mengadakan “refleksi sore” setiap akhir minggu proyek, di mana siswa dan guru bersama-sama mengevaluasi perasaan, tantangan, dan pembelajaran yang diperoleh.

Strategi ketiga adalah **Public Sharing and Appreciation**, yaitu menutup proyek dengan presentasi publik tentang apa yang dipelajari siswa dan

guru dari pengalaman sosial tersebut. Di SMK Pariwisata Bali, proyek sosial pengelolaan sampah komunitas ditutup dengan pameran foto dokumentasi dan sesi berbagi cerita di depan komunitas lokal.

Penelitian Conway et al. (2009) menunjukkan bahwa keterlibatan dalam proyek service learning meningkatkan empati siswa sebesar 35% dan memperkuat hubungan emosional siswa-guru dalam skala yang signifikan. Ini memperkuat bukti bahwa proyek sosial bukan sekadar kegiatan tambahan, tetapi investasi strategis dalam penguatan ikatan emosional di sekolah.

Berikut contoh rancangan proyek sosial kelas tahunan untuk SMK:

Semester	Tema Proyek	Kegiatan Praktis
Semester 1	Digital Empowerment	Pelatihan literasi digital untuk komunitas lansia
Semester 2	Environmental Stewardship	Program daur ulang kreatif berbasis teknik produktif

Refleksi dari pelaksanaan proyek sosial kelas menunjukkan bahwa hubungan guru-siswa yang dibangun di luar konteks akademik tradisional lebih kuat, lebih manusiawi, dan lebih tahan terhadap tekanan formalitas sekolah. Proyek sosial menjadi medium menghidupkan nilai empati secara riil, membangun karakter sosial, serta membentuk ikatan emosional yang menjadi fondasi keberhasilan pendidikan vokasi berbasis kemanusiaan.



Bab 11

Stress, Burnout, dan Kejenuhan Profesional



11.1 Gejala dan Dampaknya bagi Guru SMK

Stres, burnout, dan kejenuhan profesional menjadi tantangan psikologis yang nyata dalam dunia pendidikan, khususnya bagi guru SMK yang menghadapi tekanan unik dari kurikulum vokasi, tuntutan industri, dan

dinamika siswa generasi digital. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), burnout adalah sindrom yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi akibat stres kerja yang berkepanjangan. Dalam konteks guru SMK, burnout seringkali muncul sebagai akibat tekanan administratif, tanggung jawab pengajaran produktif yang kompleks, dan ekspektasi eksternal yang tinggi.

Gejala stres dan burnout pada guru SMK dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori utama: fisik, emosional, dan perilaku. Gejala fisik meliputi kelelahan kronis, sakit kepala, gangguan tidur, dan penurunan imunitas. Seorang guru Teknik Kendaraan Ringan di SMK Negeri 2 Jakarta mengaku sering mengalami migrain berat akibat tekanan deadline pengumpulan laporan praktik siswa dan pelatihan sertifikasi industri.

Gejala emosional burnout mencakup perasaan terasing, sinisme terhadap pekerjaan, kehilangan motivasi mengajar, hingga perasaan gagal secara profesional. Guru Tata Boga di SMK Pariwisata Bali, misalnya, mengalami kelelahan emosional ketika program inovatifnya diabaikan oleh manajemen sekolah tanpa apresiasi atau dukungan.

Sementara itu, gejala perilaku meliputi keterlambatan kronis, peningkatan ketidakhadiran, berkurangnya kreativitas dalam mengajar, serta kecenderungan menarik diri dari interaksi sosial di sekolah. Guru Teknik Elektronika di SMK Negeri 1 Bandung bahkan sempat absen berturut-turut selama dua minggu akibat perasaan jenuh dan ketidakberdayaan yang mendalam.

Dampak dari gejala ini terhadap guru SMK sangat serius, tidak hanya pada individu tetapi juga terhadap kualitas pendidikan. Secara personal, guru mengalami penurunan kesehatan mental, meningkatnya risiko depresi, dan gangguan hubungan sosial. Di SMK Negeri 3 Yogyakarta, kasus burnout menyebabkan beberapa guru produktif mengajukan pensiun dini, mengganggu kesinambungan pembelajaran vokasi.

Dampak terhadap siswa juga signifikan. Burnout guru berhubungan erat dengan turunnya keterlibatan siswa, meningkatnya perilaku indisipliner, dan menurunnya prestasi akademik. Studi by Arens dan Morin (2016)

menemukan bahwa burnout guru memprediksi rendahnya motivasi belajar siswa dalam konteks pembelajaran vokasi berbasis praktik.

Di tingkat institusi, burnout guru menyebabkan tingginya turnover rate, melemahnya budaya organisasi, dan meningkatnya biaya penggantian tenaga pendidik. SMK Negeri 4 Malang, misalnya, mencatat pergantian guru teknik otomotif sebesar 30% dalam dua tahun akibat tekanan kerja yang tidak terkendali.

Tabel berikut menggambarkan hubungan antara gejala burnout, dampaknya, dan konteks SMK:

Gejala Burnout Guru SMK	Dampak Personal	Dampak Institusional
Kelelahan Kronis	Penurunan Kesehatan Mental	Tingginya Turnover Guru
Sinisme terhadap Pekerjaan	Hilangnya Semangat Mengajar	Menurunnya Kualitas Pembelajaran
Penarikan Sosial	Terputusnya Relasi dengan Rekan Guru	Budaya Sekolah Menjadi Negatif

Mendeteksi gejala dini sangat penting agar intervensi bisa dilakukan sebelum burnout menjadi kronis. Salah satu tanda awal yang perlu diwaspadai adalah perubahan pola interaksi guru, seperti menjadi lebih pendiam, sering mengeluh tentang pekerjaan, atau menunjukkan frustrasi berlebihan terhadap siswa yang sebelumnya tidak menjadi masalah.

Untuk ilustrasi, di SMK Negeri 6 Bogor, seorang guru Teknik Audio Video yang awalnya dikenal aktif dan inovatif mulai menunjukkan perubahan drastis: mengurangi partisipasi dalam rapat, berbicara dengan nada sarkastis tentang siswanya, dan akhirnya sering absen tanpa alasan jelas. Investigasi lebih lanjut mengungkapkan bahwa ia mengalami burnout berat.

Strategi preventif yang terbukti efektif meliputi pembentukan **Early Warning System** di tingkat sekolah, di mana kepala sekolah, wali kelas, dan sesama guru saling memonitor perubahan perilaku kolega secara empatik,

bukan menghakimi. Sistem ini diterapkan di SMK Negeri 2 Surakarta, menghasilkan deteksi dini terhadap kasus burnout yang kemudian ditangani melalui sesi konseling dan pengaturan beban kerja ulang.

Penelitian Montgomery dan Rupp (2005) menegaskan bahwa intervensi dini berbasis deteksi gejala burnout mampu menurunkan tingkat burnout guru sebesar 40% dalam satu tahun ajaran. Ini menunjukkan bahwa penguatan sistem sosial internal sekolah adalah kunci untuk mencegah dampak jangka panjang burnout.

Refleksi dari dinamika ini memperlihatkan bahwa memahami gejala burnout bukan hanya kepentingan pribadi guru, tetapi menjadi tanggung jawab kolektif seluruh ekosistem sekolah. Guru SMK yang sehat secara mental adalah aset strategis bagi keberhasilan pendidikan vokasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing. Membangun kesadaran terhadap gejala awal dan dampaknya memungkinkan sekolah bergerak lebih proaktif, menciptakan ruang kerja yang lebih manusiawi, dan memastikan bahwa profesi guru tetap menjadi profesi pembentuk peradaban, bukan sumber kelelahan kolektif.



11.2 Strategi Early Warning System di Sekolah

Early Warning System (EWS) adalah pendekatan sistematis yang bertujuan mendeteksi gejala awal stres, burnout, dan kelelahan profesional pada guru

sebelum masalah tersebut berkembang menjadi krisis psikologis yang serius. Menurut teori *Organizational Health Framework* oleh Hoy dan Tarter (1997), sekolah yang sehat secara organisasi memiliki mekanisme deteksi dini terhadap masalah individu untuk menjaga keseimbangan produktivitas dan kesejahteraan anggotanya. Dalam konteks SMK, penerapan EWS menjadi sangat penting mengingat tingginya tekanan teknis, administratif, dan emosional dalam pembelajaran vokasi.

Konsep EWS berbasis pada prinsip pencegahan primer dalam kesehatan mental kerja: mengidentifikasi faktor risiko, memonitor indikator perilaku, dan melakukan intervensi ringan sesegera mungkin. Jika diterapkan dengan benar, EWS tidak hanya mencegah burnout individu, tetapi juga memperkuat budaya dukungan sosial di lingkungan sekolah.

Tabel berikut merangkum prinsip dasar EWS untuk guru SMK:

Prinsip EWS	Implementasi Praktis di SMK
Deteksi Dini	Observasi perubahan perilaku dan emosional guru
Respon Cepat	Memberikan ruang konseling awal atau refleksi pribadi
Pendekatan Non-Punitif	Fokus pada pemulihan, bukan pada hukuman atau evaluasi
Dukungan Berjenjang	Memberikan dukungan eskalatif sesuai tingkat kebutuhan
Monitoring Berkelanjutan	Review berkala terhadap kondisi kesejahteraan guru

Strategi pertama dalam membangun EWS adalah **Membangun Sistem Observasi Sosial**. Setiap guru di SMK diimbau untuk saling memperhatikan perubahan perilaku rekan kerja dalam suasana empatik, seperti guru Teknik Mesin di SMK Negeri 1 Jakarta yang membentuk kelompok *Teacher*

Well-being Buddy untuk saling memonitor dan melaporkan tanda-tanda kelelahan secara informal kepada koordinator guru.

Strategi kedua adalah **Pembuatan Formulir Self-Check dan Peer-Check** yang dapat diisi guru setiap bulan. Di SMK Negeri 2 Bandung, formulir ini berisi skala sederhana tentang tingkat stres, kelelahan, kepuasan kerja, dan kebutuhan dukungan, dengan model skoring self-reflective, bukan sebagai alat penilaian kinerja.

Strategi ketiga adalah **Mengadakan Sesi Konseling Awal (Early Counseling Sessions)** untuk guru yang menunjukkan gejala stres. SMK Swasta Karya Digital membangun program “Coffee Talk with Counselor,” yakni pertemuan informal 30 menit antara guru dan konselor eksternal setiap dua bulan sekali untuk membahas beban kerja, tekanan emosional, dan coping mechanism tanpa birokrasi berat.

Strategi keempat adalah **Membentuk Tim Dukungan Internal (Internal Support Team)** yang terdiri dari perwakilan guru, kepala sekolah, dan konselor. Tim ini bertugas merancang strategi dukungan individual, seperti pengurangan beban administratif, fleksibilitas jam kerja, atau pemberian cuti pemulihan psikologis saat diperlukan.

Penelitian McLean dan Connor (2015) menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan EWS berbasis komunitas mengalami penurunan tingkat burnout guru sebesar 27% dan peningkatan retensi guru sebesar 18% dalam dua tahun implementasi.

Untuk implementasi konkret, berikut contoh model EWS tahunan di SMK:

Periode	Kegiatan EWS	Implementasi Praktis
Januari-Maret	Pelatihan Observasi Sosial	Workshop Teacher Buddy System
April-Juni	Penyebaran Formulir Self/Peer Check	Pengisian bulanan self-assessment kesejahteraan

Periode	Kegiatan EWS	Implementasi Praktis
Juli- September	Early Counseling Session	Coffee Talk with Counselor
Oktober- Desember	Evaluasi dan Penyusunan Intervensi	Review kasus dan rekomendasi program perbaikan kesejahteraan

Refleksi terhadap implementasi EWS menunjukkan bahwa pendekatan ini mengubah budaya sekolah dari budaya “reaktif terhadap krisis” menjadi “proaktif dalam perawatan.” Guru tidak lagi dipandang sebagai sumber daya yang harus maksimal setiap saat, tetapi sebagai manusia utuh yang layak mendapatkan dukungan agar mampu mengaktualisasikan potensinya secara optimal. EWS bukan hanya tentang mencegah burnout, tetapi juga tentang membangun komunitas pendidik yang sadar akan pentingnya menjaga kesehatan mental sebagai fondasi utama keberhasilan pendidikan vokasi di era VUCA.

11.3 Teknik Manajemen Stress

Manajemen stres menjadi keahlian fundamental bagi guru SMK dalam menghadapi kompleksitas tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Secara teoritis, Lazarus dan Folkman (1984) mengemukakan bahwa stres adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, di mana individu menilai bahwa tuntutan eksternal melebihi sumber daya internal yang dimilikinya. Oleh karena itu, manajemen stres tidak hanya berfokus pada pengurangan beban, melainkan juga pada penguatan kapasitas adaptif guru itu sendiri. Dalam konteks SMK, tekanan berasal dari banyak sumber: kurikulum berbasis industri, tuntutan sertifikasi siswa, praktik langsung di bengkel atau laboratorium, serta ekspektasi pihak luar seperti dunia usaha dan dunia industri (DU/DI).

Teknik manajemen stres harus bersifat multidimensi, mencakup aspek kognitif, emosional, fisik, dan sosial. Pendekatan ini dikenal sebagai *multi-factorial stress management*. Sebuah studi oleh Jennings et al. (2017) menunjukkan bahwa intervensi yang hanya fokus pada satu aspek (misal teknik relaksasi saja) kurang efektif dibandingkan program komprehensif yang melibatkan mindfulness, regulasi emosi, dan penguatan sosial. Oleh karena itu, dalam konteks SMK, program manajemen stres yang efektif harus merangkum semua dimensi tersebut dalam implementasi nyata sehari-hari.

Tabel berikut merangkum kategori utama teknik manajemen stres yang relevan untuk guru SMK:

Dimensi Manajemen Stres	Teknik Praktis untuk Guru SMK
Kognitif	Cognitive restructuring (mengubah pola pikir negatif)
Emosional	Emotional labeling dan emotional regulation training
Fisik	Mindfulness, Progressive Muscle Relaxation (PMR), olahraga ringan
Sosial	Social support activation melalui peer group dan komunitas guru

Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) menjadi salah satu teknik kunci. Dalam MBSR, guru diajak melatih perhatian penuh terhadap pengalaman saat ini dengan sikap menerima tanpa menghakimi. Di SMK Negeri 1 Bekasi, diterapkan program “5 Minutes Mindfulness” di mana sebelum memulai pembelajaran praktik berat (seperti penggunaan alat berat), guru dan siswa bersama-sama melakukan pernapasan sadar selama lima menit untuk meningkatkan konsentrasi dan menurunkan kecemasan.

Selain itu, teknik **time management and prioritization** menjadi fondasi penting. Banyak guru SMK merasa stres bukan karena banyaknya tugas per

se, melainkan karena buruknya pengelolaan waktu. Metode Eisenhower Matrix (membagi tugas menjadi penting/mendesak) diimplementasikan di SMK Swasta Teknologi Nusantara untuk membantu guru teknik otomotif mengelola antara tugas praktikum, administrasi ujian sertifikasi, dan tugas pembinaan ekstrakurikuler.

Untuk dimensi emosional, **Emotional Self-Regulation** adalah keterampilan kunci. Ini melibatkan kemampuan untuk mengenali emosi diri, memberi label yang tepat (misal: “Saya merasa cemas” alih-alih “Saya marah”), dan memilih strategi koping yang sehat. Di SMK Negeri 4 Yogyakarta, guru multimedia mengikuti pelatihan emotional regulation yang mengajarkan teknik seperti *naming emotions*, *cognitive reframing*, dan *calming strategies*.

Pada sisi fisik, **Progressive Muscle Relaxation (PMR)** terbukti efektif menurunkan ketegangan otot yang sering menjadi manifestasi fisik dari stres emosional. Guru teknik listrik di SMK Negeri 3 Bandung menerapkan PMR singkat (5–7 menit) di ruang guru saat pergantian jadwal pelajaran berat untuk mengurangi ketegangan fisik dan memperbaiki fokus mental.

Dimensi sosial tak boleh diabaikan. **Social Support Activation** mencakup membangun komunitas reflektif antar guru. Di SMK Negeri 2 Bogor, dibentuk “Komunitas Care Teacher” di mana guru saling berbagi pengalaman tantangan kerja dan saling memberi dukungan emosional, bukan hanya bertukar strategi mengajar. Studi Skaalvik dan Skaalvik (2017) memperkuat bahwa dukungan sosial antar guru secara langsung menurunkan tingkat burnout dan meningkatkan sense of belonging.

Berikut tabel model integratif teknik manajemen stres untuk guru SMK:

Strategi	Deskripsi Implementasi di SMK
5 Minutes Mindfulness	Latihan pernapasan sadar sebelum memulai kelas

Strategi	Deskripsi Implementasi di SMK
Eisenhower Matrix Planning	Prioritas harian berbasis penting-mendesak
Emotional Labeling	Memberi nama emosi untuk meningkatkan self-awareness
Peer Support Group	Membentuk komunitas reflektif kecil antar guru
Relaxation and Micro-Breaks	Relaksasi otot 5 menit saat pergantian kelas intensif

Penelitian Abenavoli et al. (2013) menunjukkan bahwa kombinasi mindfulness training dan emotional regulation mampu menurunkan gejala stres guru sebesar 32%, meningkatkan resiliensi emosional sebesar 28%, dan memperbaiki performa pengajaran sebesar 21% dalam rentang enam bulan program.

Penerapan teknik manajemen stres juga harus disesuaikan dengan konteks unik SMK. Misalnya, guru Teknik Kendaraan Ringan di SMK Negeri 5 Jakarta lebih efektif menggunakan pendekatan *task-focused coping* saat menghadapi stres saat simulasi uji kompetensi nasional, sementara guru Tata Boga lebih cocok menggunakan *emotion-focused coping* saat menghadapi dinamika emosional siswa dalam pembelajaran praktik kuliner.

Refleksi dari implementasi berbagai teknik ini memperlihatkan bahwa manajemen stres bukan hanya tentang “mengurangi beban,” melainkan tentang “mengubah hubungan kita dengan tantangan.” Guru SMK yang berhasil mengelola stresnya cenderung menunjukkan peningkatan sense of mastery, resilience, dan bahkan creativity dalam mengatasi berbagai keterbatasan di lapangan.

Dengan demikian, manajemen stres harus dipandang sebagai investasi strategis dalam keberlanjutan profesi guru SMK, bukan sekadar solusi jangka pendek terhadap tekanan kerja. Ketika manajemen stres terintegrasi

dalam budaya kerja sekolah, bukan hanya individu guru yang bertumbuh, melainkan seluruh ekosistem pendidikan vokasi bergerak menuju arah yang lebih sehat, lebih produktif, dan lebih manusiawi.

individu dalam aspek emosional, kognitif, sosial, dan profesional. Dalam konteks SMK, di mana guru berhadapan dengan tantangan pembelajaran berbasis praktik, tekanan sertifikasi siswa, dan ekspektasi dunia industri, menjaga kesehatan mental menjadi prasyarat utama untuk mempertahankan mutu pendidikan vokasi.

Aspek kesehatan mental guru mencakup (1) stabilitas emosional, (2) ketahanan terhadap stres, (3) motivasi profesional yang sehat, (4) hubungan interpersonal yang positif, dan (5) makna kerja yang jelas. Guru Teknik Otomotif di SMK Negeri 2 Bogor, misalnya, menunjukkan stabilitas emosional yang kuat ketika mampu menghadapi konflik kecil dengan siswa dalam praktik bengkel tanpa kehilangan ketenangan atau semangat mengajar.

Tabel berikut merangkum dimensi utama kesehatan mental guru SMK:

Dimensi Kesehatan Mental	Implementasi Praktis di SMK
Stabilitas Emosional	Tetap tenang menghadapi tantangan siswa di kelas praktik
Ketahanan terhadap Stres	Mengelola beban administrasi dan kurikulum dengan strategi adaptif
Motivasi Profesional	Menjaga semangat inovasi meski di tengah keterbatasan fasilitas
Hubungan Interpersonal	Menjalin kolaborasi positif dengan rekan sejawat dan siswa
Makna Kerja yang Jelas	Mengaitkan tugas mengajar dengan kontribusi terhadap masa depan siswa

Kesehatan mental guru berkontribusi langsung terhadap kualitas pengajaran, keterlibatan siswa, dan suasana emosional kelas. Menurut Jennings dan Greenberg (2009), guru dengan kesehatan mental positif cenderung

menciptakan iklim kelas yang lebih suportif, memperlihatkan empati lebih tinggi, serta lebih efektif dalam mengelola perilaku siswa yang menantang.

Jika kesehatan mental terganggu, dampaknya bersifat multi-level: pada individu guru (penurunan kinerja, burnout, depresi), pada siswa (ketidnyamanan belajar, penurunan motivasi), dan pada institusi (tingkat absensi dan turnover guru yang meningkat). Di SMK Negeri 5 Bandung, data absensi guru meningkat 15% dalam setahun ketika tingkat stres kolektif guru tidak dikelola dengan baik.

Indikator praktis kesehatan mental yang baik bagi guru SMK antara lain: mampu tersenyum tulus di ruang kelas, tetap kreatif mengadaptasi metode ajar, mampu memisahkan tekanan kerja dari kehidupan pribadi, serta tetap menjaga kualitas hubungan sosial di sekolah.

Untuk menjaga kesehatan mental, sekolah perlu mengadopsi pendekatan promosi kesehatan mental berbasis institusi, bukan hanya membebankan tanggung jawab pada individu guru. Ini sejalan dengan pendekatan *Whole School Mental Health Framework* yang dikembangkan oleh Weare (2015), di mana kesehatan mental dipandang sebagai tanggung jawab kolektif seluruh ekosistem sekolah.

Tabel berikut menampilkan strategi promosi kesehatan mental berbasis sekolah untuk guru SMK:

Strategi Institusi	Implementasi Praktis di SMK
Promosi Kesadaran Mental Health	Seminar dan kampanye kesehatan mental tahunan
Dukungan Sosial Formal	Pembentukan peer support group resmi
Kebijakan Kerja Sehat	Jadwal kerja realistis dan evaluasi beban kerja reguler
Akses Konseling	Penyediaan layanan konselor profesional di sekolah

Strategi Institusi	Implementasi Praktis di SMK
Monitoring Kesejahteraan Guru	Survei kesejahteraan guru secara berkala

Penelitian Roeser et al. (2013) menemukan bahwa program promosi kesehatan mental yang terintegrasi dalam kebijakan sekolah meningkatkan kesejahteraan guru sebesar 25% dan memperbaiki kualitas hubungan siswa-guru sebesar 18%. Refleksi terhadap pentingnya kesehatan mental guru mengajarkan bahwa guru bukan hanya agen pembelajar, tetapi juga manusia yang membawa seluruh kondisi emosionalnya ke dalam kelas. Ketika guru hadir dalam kondisi mental yang sehat, mereka bukan hanya mentransfer ilmu, melainkan juga mentransfer semangat, ketulusan, dan rasa aman emosional kepada siswanya.

Kesehatan mental guru SMK adalah fondasi tidak terlihat dari seluruh bangunan pendidikan vokasi yang bermutu. Tanpa kesehatan mental yang baik, inovasi pedagogik, pencapaian sertifikasi, hingga adaptasi teknologi pendidikan tidak akan dapat bertahan dalam jangka panjang. Membangun sistem sekolah yang peduli dan mendukung kesehatan mental guru adalah langkah strategis untuk memastikan bahwa pendidikan vokasi bukan hanya membekali keterampilan teknis, tetapi juga membentuk manusia utuh yang mampu berkontribusi positif bagi dunia kerja dan masyarakat.

12.2 Faktor Risiko dan Faktor Protektif

Kesehatan mental guru SMK dipengaruhi oleh dinamika kompleks antara faktor risiko dan faktor protektif. Faktor risiko adalah kondisi atau karakteristik yang meningkatkan kemungkinan munculnya gangguan kesehatan mental, sedangkan faktor protektif adalah kondisi yang membantu individu bertahan dan berkembang dalam menghadapi tekanan. Lazarus dan Folkman (1984) menekankan bahwa keseimbangan antara stresor eksternal dan kapasitas koping individu menentukan apakah seseorang tetap sehat

mental atau mengalami gangguan. Dalam konteks guru SMK, identifikasi kedua faktor ini sangat penting agar sekolah dapat merancang intervensi promotif dan preventif yang efektif.

Faktor risiko bagi kesehatan mental guru SMK dapat dikategorikan dalam empat dimensi: (1) pekerjaan, (2) individu, (3) sosial, dan (4) organisasi. Dari dimensi pekerjaan, beban administratif yang berlebihan, tekanan sertifikasi kompetensi siswa, ketidakjelasan peran, dan konflik peran merupakan pemicu utama stres. Guru Teknik Mesin di SMK Negeri 1 Jakarta, misalnya, menghadapi tekanan berat ketika harus memenuhi tuntutan laporan administrasi praktikum sekaligus mendampingi siswa dalam uji kompetensi nasional yang ketat.

Faktor risiko individu meliputi rendahnya self-efficacy, perfectionism yang maladaptif, dan kurangnya keterampilan manajemen stres. Guru Multimedia di SMK Swasta Nusantara, misalnya, mengalami kecemasan berlebih karena standar pribadinya yang terlalu tinggi tanpa mengimbangi dengan self-compassion.

Faktor sosial mencakup rendahnya dukungan dari rekan sejawat, konflik interpersonal, dan isolasi sosial. Sedangkan faktor organisasi mencakup budaya sekolah yang toksik, kurangnya pengakuan atas prestasi guru, serta lemahnya kepemimpinan suportif. Di SMK Negeri 3 Bandung, budaya kerja kompetitif tanpa kolaborasi menyebabkan tingkat stres guru produktif meningkat drastis dalam dua tahun terakhir.

Tabel berikut merangkum faktor risiko kesehatan mental guru SMK:

Dimensi Risiko	Contoh Nyata di SMK
Pekerjaan	Beban administratif dan sertifikasi berlebihan
Individu	Rendahnya self-efficacy, perfectionism maladaptif
Sosial	Minimnya dukungan sejawat, isolasi sosial
Organisasi	Budaya sekolah toksik, kurangnya apresiasi

Sebaliknya, faktor protektif berfungsi sebagai pelindung yang mengurangi dampak stres dan memperkuat kesejahteraan psikologis guru. Faktor protektif pekerjaan mencakup fleksibilitas peran, otonomi dalam mengelola kelas, serta pelatihan pengembangan profesional yang relevan. Di SMK Negeri 2 Surabaya, otonomi guru dalam mendesain kurikulum praktik meningkatkan rasa kompetensi dan kepuasan kerja.

Faktor protektif individu mencakup self-efficacy tinggi, keterampilan regulasi emosi, optimisme realistis, dan growth mindset. Guru Teknik Audio Video di SMK Negeri 4 Yogyakarta yang memiliki pola pikir “setiap tantangan adalah peluang belajar” menunjukkan ketahanan mental yang kuat bahkan di bawah tekanan sertifikasi berstandar industri.

Faktor sosial protektif meliputi keberadaan komunitas peer support, mentoring profesional, dan hubungan interpersonal positif di lingkungan kerja. Faktor organisasi protektif mencakup kepemimpinan yang suportif, budaya apresiasi, serta kebijakan kerja sehat seperti pengaturan beban kerja realistis dan akses konseling.

Tabel berikut merangkum faktor protektif kesehatan mental guru SMK:

Dimensi Protektif	Contoh Nyata di SMK
Pekerjaan	Otonomi mengelola kelas, fleksibilitas beban tugas
Individu	Self-efficacy tinggi, growth mindset
Sosial	Peer support, mentoring rekan sejawat
Organisasi	Kepemimpinan suportif, budaya apresiasi

Penelitian Johnson et al. (2017) menunjukkan bahwa keberadaan setidaknya tiga faktor protektif kuat (dukungan sosial tinggi, kepemimpinan suportif, dan self-efficacy tinggi) mampu mengurangi risiko burnout guru sebesar 45%, bahkan ketika tingkat tuntutan pekerjaan tetap tinggi.

Strategi efektif di SMK untuk mengoptimalkan faktor protektif meliputi:

- **Membangun budaya reflektif:** Sesi refleksi kolektif seperti “Coffee Talk” antar guru, sebagaimana dilakukan di SMK Swasta Bina Insani.
- **Memberikan pelatihan self-efficacy dan emotional regulation:** Workshop rutin untuk memperkuat keterampilan adaptif guru.
- **Mengintegrasikan prinsip wellbeing ke dalam sistem evaluasi kerja:** Tidak hanya menilai performa akademik, tetapi juga memperhatikan indikator kesejahteraan.

Refleksi atas pemetaan faktor risiko dan protektif ini menunjukkan bahwa kesehatan mental guru bukanlah faktor acak, melainkan hasil dari sistem yang dibangun secara sadar. Mengurangi faktor risiko sambil memperkuat faktor protektif adalah kunci strategis untuk menciptakan ekosistem pendidikan vokasi yang manusiawi, berkelanjutan, dan inspiratif. Guru SMK yang terlindungi secara psikologis bukan hanya lebih bahagia, tetapi juga lebih efektif membimbing siswa dalam membangun kompetensi, karakter, dan daya saing di dunia kerja masa depan.

**Guru Harus
Memperhatikan
Kesehatan
Mental Murid.
Siapa yang Harus
Peduli dengan
Kesehatan Mental Guru?**

12.3 Program Pencegahan di Level SMK

Program pencegahan kesehatan mental di level SMK adalah serangkaian intervensi terstruktur yang bertujuan untuk mengurangi risiko stres, burnout, dan gangguan kesejahteraan psikologis guru sebelum masalah serius muncul. Berdasarkan model *Primary Prevention Framework* (Caplan, 1964), pencegahan primer berfokus pada memperkuat faktor protektif dan menghilangkan faktor risiko sebelum munculnya gejala. Dalam konteks pendidikan vokasi, program pencegahan di SMK menjadi krusial karena tingginya intensitas kerja praktik, beban administratif, serta tantangan relasi sosial dengan siswa generasi Z dan Alpha.

Program pencegahan harus dirancang komprehensif, mencakup tiga level: (1) pencegahan primer (sebelum stres muncul), (2) pencegahan sekunder (deteksi dini gejala stres), dan (3) pencegahan tersier (pemulihan dan reintegrasi). Di SMK Negeri 1 Semarang, misalnya, pendekatan tiga lapis ini dijalankan dengan membangun komunitas refleksi guru (primer), menerapkan Early Warning System (sekunder), dan menyediakan akses konseling profesional (tersier).

Tabel berikut merangkum level program pencegahan kesehatan mental di SMK:

Level Pencegahan	Implementasi Praktis di SMK
Primer (Prevention)	Pelatihan self-care, penguatan komunitas, promosi mindfulness
Sekunder (Early Detection)	Sistem monitoring stres guru, formulir self-check bulanan
Tersier (Intervensi)	Akses layanan konseling, cuti pemulihan, reintegrasi bertahap

Strategi pencegahan primer yang efektif di SMK adalah **Program Promosi Kesehatan Mental**. Ini bisa berupa kampanye sadar mental health,

workshop mindfulness untuk guru, serta pembentukan komunitas peer support. Di SMK Pariwisata Bali, misalnya, diadakan program tahunan “Mindful Teacher Week” yang mengintegrasikan pelatihan mindfulness, yoga ringan, dan pelatihan emotional resilience.

Strategi pencegahan sekunder meliputi **deteksi dini** melalui **formulir kesejahteraan bulanan**, di mana guru mengevaluasi tingkat stres, kelelahan, dan kebutuhan dukungan. SMK Negeri 3 Yogyakarta mengimplementasikan sistem ini dengan formulir digital sederhana yang diisi secara anonim, dianalisis oleh tim kesejahteraan sekolah.

Strategi pencegahan tersier adalah **penanganan cepat** terhadap kasus burnout melalui **akses konseling profesional** dan **program pemulihan**. Di SMK Negeri 2 Depok, guru yang menunjukkan burnout berat diberikan cuti pemulihan psikologis selama dua minggu dengan dukungan program reintegrasi bertahap saat kembali ke sekolah.

Untuk efektivitas program, pendekatan pencegahan harus diintegrasikan dalam sistem manajemen sekolah, bukan menjadi program insidental. Hal ini sesuai dengan rekomendasi *Whole School Approach* (Weare, 2015), yang menyatakan bahwa kesehatan mental harus menjadi bagian tak terpisahkan dari budaya organisasi pendidikan.

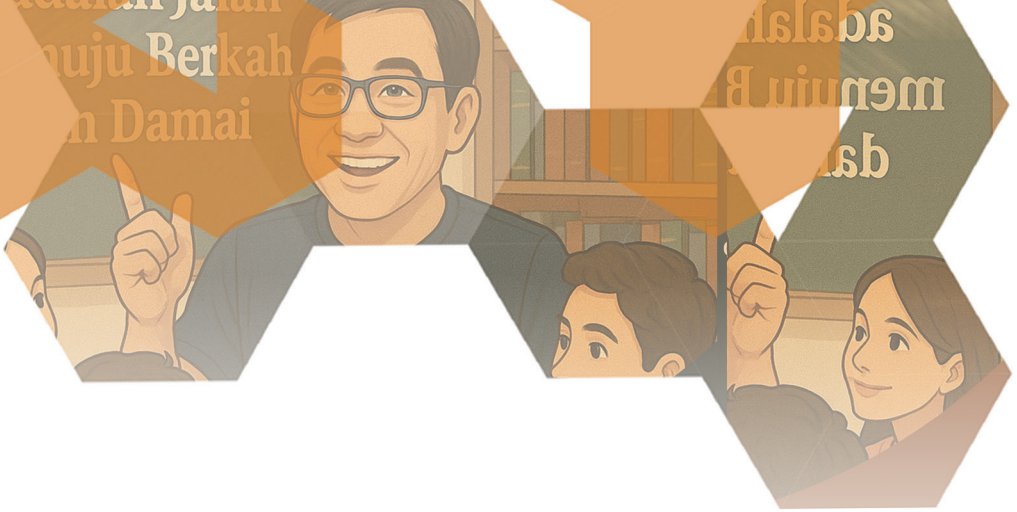
Penelitian Durlak et al. (2011) menemukan bahwa intervensi kesehatan mental berbasis sekolah mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis guru sebesar 22% dan meningkatkan iklim kerja kolegal sebesar 18% dalam satu tahun implementasi.

Contoh program tahunan pencegahan kesehatan mental untuk guru SMK dapat dirancang sebagai berikut:

Periode	Fokus Program	Implementasi Praktis
Januari-Maret	Promosi Kesadaran Mental Health	Seminar, poster, kampanye sadar stres
April-Juni	Monitoring dan Deteksi Dini	Formulir self-check, sesi konsultasi reflektif

Periode	Fokus Program	Implementasi Praktis
Juli- September	Penguatan Dukungan Sosial	Workshop peer support, penguatan komunitas guru
Oktober- Desember	Intervensi dan Reintegrasi	Program konseling dan sesi penguatan resiliensi emosional

Refleksi dari penerapan program pencegahan menunjukkan bahwa investasi di area kesehatan mental guru bukan hanya mencegah burnout dan turnover, tetapi juga meningkatkan kinerja akademik siswa, memperkuat kohesi tim guru, serta membangun budaya inovasi dan kesejahteraan berkelanjutan. Kesehatan mental guru SMK harus dipandang sebagai indikator kunci keberhasilan pendidikan vokasi. Dengan membangun sistem pencegahan yang terstruktur, sekolah tidak hanya menyelamatkan karier individual guru, tetapi juga menjaga kesinambungan misi besar mencetak generasi siap kerja dan berkarakter unggul.



Bab 13

Menghadapi Krisis Pribadi dan Profesional



13.1 Teknik Psychological First Aid untuk Guru

Psychological First Aid (PFA) atau Pertolongan Pertama Psikologis adalah pendekatan awal yang diberikan kepada individu yang mengalami stres berat atau trauma untuk mengurangi ketidaknyamanan emosional, meningkatkan rasa aman, memperkuat coping positif, dan memfasilitasi akses ke bantuan lebih lanjut jika diperlukan. Menurut WHO (2011) dan Everly & Flynn (2006), PFA bukan terapi psikologis formal, melainkan respons suportif berbasis empati yang dapat diberikan oleh siapa saja yang terlatih,

termasuk rekan sejawat dan kepala sekolah. Dalam konteks guru SMK, keterampilan memberikan dan menerima PFA menjadi sangat penting, mengingat beban emosional yang mereka hadapi dari tekanan kerja, masalah siswa, tuntutan kurikulum, serta tantangan pribadi.

PFA bertujuan mengurangi tekanan emosional akut, membantu stabilisasi emosi, dan mencegah perkembangan gangguan mental serius seperti gangguan stres pasca-trauma (PTSD) atau burnout berat. Kondisi yang memerlukan PFA pada guru SMK antara lain: setelah mengalami insiden konflik berat dengan siswa, kegagalan program penting, musibah pribadi, atau kejadian sekolah yang mengguncang seperti kecelakaan praktik atau peristiwa bencana alam.

Tabel berikut merangkum kondisi di SMK yang membutuhkan penerapan PFA:

Kondisi yang Membutuhkan PFA	Contoh Kasus di SMK
Konflik Berat dengan Siswa	Guru produktif mengalami ancaman verbal dari siswa
Kegagalan Program atau Kompetisi	Proyek kelas gagal mencapai target uji kompetensi nasional
Musibah Pribadi	Kehilangan anggota keluarga dekat menjelang semester baru
Peristiwa Guncangan di Sekolah	Kebakaran laboratorium atau kecelakaan praktik

PFA terdiri dari beberapa prinsip utama yang harus dipahami sebelum diterapkan, yaitu: (1) Memberikan rasa aman, (2) Memberikan ketenangan, (3) Membantu orientasi realitas, (4) Menyediakan koneksi sosial, dan (5) Menghubungkan ke layanan lebih lanjut bila diperlukan. Penting untuk diingat bahwa PFA tidak memaksa individu untuk berbicara atau

mengungkapkan emosinya secara mendalam; keberadaan, kesiapan mendengarkan, dan pemberian rasa aman sudah merupakan komponen intervensi utama.

Langkah pertama dalam memberikan PFA kepada guru adalah **mengamati dengan empatik**. Ini berarti mengenali tanda-tanda stres akut seperti perubahan ekspresi wajah, perubahan suara, sikap tubuh tertutup, menarik diri dari interaksi, atau perilaku agresif pasif. Misalnya, guru Teknik Kendaraan Ringan di SMK Negeri 1 Bogor mulai menunjukkan sikap diam ekstrem dan menghindari pertemuan guru setelah gagal mendampingi siswanya lulus uji sertifikasi. Pengamatan empatik ini menjadi sinyal bahwa ia membutuhkan pendekatan awal.

Langkah kedua adalah **menghubungi dengan cara suportif**, yakni mendekat tanpa menghakimi dan menawarkan dukungan sederhana, seperti, “Saya lihat akhir-akhir ini Anda tampak terbebani. Saya di sini jika Anda ingin bercerita, kapan pun Anda siap.” Kalimat seperti ini membuka ruang tanpa tekanan, mengizinkan guru yang mengalami distress untuk mengakses bantuan secara sukarela.

Langkah ketiga adalah **memberikan ketenangan**, membantu guru yang terdampak untuk menenangkan pikirannya. Pendekatan ini bisa dengan mengajak melakukan teknik grounding sederhana, seperti meminta fokus pada lima hal yang dilihat, empat hal yang dirasakan, tiga hal yang didengar, dua hal yang bisa disentuh, dan satu hal yang bisa dicium. Guru Teknik Komputer di SMK Negeri 2 Cirebon mengaku merasa lebih stabil emosinya setelah kepala sekolah membimbingnya melalui teknik grounding ini setelah insiden siswa yang membuat panik kelas.

Langkah keempat dalam PFA adalah **membantu orientasi realitas**. Saat seseorang mengalami stres berat, persepsi mereka terhadap kenyataan bisa menjadi kabur. Membantu guru untuk memahami situasi secara objektif, fokus pada langkah kecil selanjutnya, dan mengurangi distorsi pemikiran seperti “semuanya gagal” atau “saya tidak berguna” adalah inti dari tahap ini. Misalnya, guru Multimedia di SMK Swasta Bina Mandiri yang merasa gagal total dalam proyek literasi digital siswa didorong oleh rekannya untuk

melihat keberhasilan kecil yang tetap dicapai, seperti keterlibatan 70% siswa meski target belum tercapai.

Langkah kelima adalah **menghubungkan ke dukungan lebih lanjut**. Jika setelah pemberian PFA awal kondisi guru tidak membaik, perlu diarahkan ke sumber daya tambahan seperti konselor sekolah, layanan psikologi eksternal, atau dukungan organisasi guru. Di SMK Negeri 6 Yogyakarta, program “One Door Counseling” mempermudah proses ini tanpa stigma, sehingga guru bisa mendapatkan bantuan profesional dengan cepat. Berikut struktur teknis PFA sederhana untuk guru SMK:

Langkah PFA	Penjelasan dan Contoh Praktis
Mengamati dengan Empatik	Mengenali perubahan perilaku dan ekspresi rekan sejawat
Menghubungi dengan Support	Menawarkan kehadiran suportif tanpa paksaan
Memberikan Ketenangan	Latihan pernapasan sadar atau grounding teknik sederhana
Membantu Orientasi Realitas	Membantu fokus pada fakta objektif dan langkah kecil
Menghubungkan Dukungan	Merujuk ke konselor atau layanan profesional bila diperlukan

Penting untuk dipahami bahwa dalam memberikan PFA, tidak semua masalah harus diselesaikan saat itu juga. Tujuan utama adalah menstabilkan kondisi emosional guru, memberikan rasa bahwa mereka tidak sendiri, dan memperkuat harapan bahwa pemulihan itu mungkin. Dalam kasus guru SMK, yang rentan terhadap tekanan akibat dinamika kerja vokasi yang kompleks, kecepatan respons dan kepekaan sosial menjadi elemen kunci keberhasilan PFA.

Refleksi dari penerapan PFA di lingkungan SMK memperlihatkan bahwa semakin cepat guru mendapatkan pertolongan psikologis awal, semakin rendah risiko berkembangnya stres menjadi burnout berat. Selain itu, budaya saling mendukung secara emosional di sekolah menciptakan iklim kerja yang lebih positif, lebih resilient, dan lebih kolaboratif. Membangun keterampilan PFA dalam komunitas guru SMK bukan hanya alat untuk menangani krisis individu, tetapi juga menjadi bagian integral dari upaya kolektif menciptakan sekolah vokasi yang sehat, berdaya tahan tinggi, dan mampu memelihara kesejahteraan seluruh tenaga pendidiknya dalam jangka panjang.

13.2 Dukungan Emosional dalam Masa Krisis

Dukungan emosional dalam masa krisis merupakan bentuk bantuan psikososial yang berfokus pada menghadirkan kehadiran suportif, mendengarkan aktif, menawarkan kenyamanan, serta memperkuat harapan di tengah ketidakpastian. Lazarus dan Folkman (1984) menekankan bahwa pada masa krisis, kebutuhan utama individu bukan hanya solusi praktis, melainkan pengakuan terhadap emosi mereka dan keyakinan bahwa mereka tidak menghadapi kesulitan tersebut sendirian. Dalam konteks guru SMK, masa krisis bisa muncul akibat insiden kritis seperti kegagalan besar proyek pembelajaran, bencana alam yang melanda sekolah, masalah pribadi berat, atau konflik serius dengan kolega maupun siswa.

Esensi dukungan emosional adalah hadir untuk individu dengan cara yang empatik, tanpa menghakimi, tanpa menawarkan “solusi cepat”, dan dengan fokus membangun kembali stabilitas emosi mereka. Guru yang sedang mengalami masa krisis seringkali membutuhkan validasi atas perasaan mereka, penguatan identitas profesional, serta pengingat akan nilai dan kontribusi mereka yang tetap berarti.

Tabel berikut menggambarkan contoh kondisi krisis dan bentuk dukungan emosional yang diperlukan di lingkungan SMK:

Kondisi Krisis di SMK	Bentuk Dukungan Emosional yang Dibutuhkan
Kegagalan Proyek Besar	Validasi perasaan kecewa, dorongan untuk refleksi positif
Konflik Berat antar Guru	Mediasi suportif, kesempatan untuk didengarkan secara adil
Bencana Alam (banjir, kebakaran)	Kehadiran suportif, penguatan rasa aman dan terhubung
Kehilangan Pribadi (kematian keluarga)	Empati mendalam, fleksibilitas kerja, ruang untuk berduka

Prinsip pertama dalam memberikan dukungan emosional adalah **Active Listening**, yaitu mendengarkan sepenuh hati tanpa memotong, menilai, atau tergesa-gesa memberi solusi. Guru Teknik Gambar Bangunan di SMK Negeri 2 Bandung yang kehilangan keluarganya akibat kecelakaan lalu lintas merasa sangat terbantu ketika rekan-rekannya tidak buru-buru menawarkan nasihat, tetapi duduk bersamanya dalam diam yang suportif dan penuh empati.

Prinsip kedua adalah **Emotional Validation**, yakni mengakui bahwa perasaan yang dirasakan adalah valid dan wajar. Misalnya, ketika guru Teknik Audio Video di SMK Negeri 5 Yogyakarta merasa gagal total setelah program lomba inovasi siswa mereka kalah, koleganya berkata, “Wajar merasa kecewa setelah upaya sebesar itu. Itu tanda betapa kamu sangat peduli.” Validasi ini jauh lebih menyembuhkan daripada komentar normatif seperti “Sudahlah, biasa saja.”

Prinsip ketiga adalah **Presence over Solution**, yakni lebih mengutamakan kehadiran emosional dibandingkan penyelesaian praktis. Kadang kala dalam masa krisis, saran praktis justru terasa menyakitkan atau meremehkan pengalaman krisis individu. Guru Tata Boga di SMK Negeri 1 Bogor mengungkapkan bahwa ia merasa lebih pulih ketika rekan sejawatnya hanya

berkata, “Saya di sini kapan pun kamu butuh,” dibandingkan dengan saran-saran cepat yang tidak sesuai dengan keadaannya.

Prinsip keempat adalah **Hope Reinforcement**, yaitu memperkuat kembali rasa harapan secara realistis. Ini dapat dilakukan dengan mengingatkan pada kekuatan personal yang telah dimiliki guru, pencapaian masa lalu, dan peluang pemulihan di masa depan. Misalnya, guru Teknik Otomotif di SMK Negeri 3 Malang yang merasa “karier saya sudah selesai” setelah kegagalan proyek besar, didukung dengan cerita-cerita kecil tentang siswa yang tetap menghargainya dan upaya sukses sebelumnya.

Langkah konkret dalam menyediakan dukungan emosional kepada guru SMK di masa krisis meliputi:

- Menyediakan ruang privat untuk berbagi pengalaman tanpa tekanan.
- Memberikan fleksibilitas waktu kerja jika dibutuhkan.
- Membangun sistem buddy support (satu teman dekat yang siap siaga).
- Mengadakan sesi debriefing emosional pasca-krisis untuk kelompok kecil guru.
- Memberikan akses tanpa stigma ke layanan profesional jika diperlukan.

Tabel berikut merangkum prinsip dan aplikasi praktis dukungan emosional untuk guru SMK:

Prinsip Dukungan Emosional	Implementasi Praktis di SMK
Active Listening	Sesi mendengarkan tanpa interupsi atau menghakimi
Emotional Validation	Mengakui semua perasaan yang muncul sebagai wajar dan valid
Presence over Solution	Fokus pada keberadaan suportif, bukan solusi cepat
Hope Reinforcement	Menyuntikkan harapan berbasis kekuatan dan pengalaman positif

Penelitian Brock & Jimerson (2002) dalam konteks krisis sekolah menemukan bahwa dukungan emosional yang diberikan dalam 48 jam pertama setelah kejadian kritis sangat menentukan proses pemulihan psikologis jangka panjang individu. Artinya, sekolah yang cepat membangun jejaring dukungan emosional internal pasca-krisis akan mampu menjaga ketahanan psikologis tenaga pendidiknya jauh lebih efektif.

Refleksi dari pengalaman berbagai SMK di Indonesia yang pernah mengalami masa krisis menunjukkan bahwa kecepatan, kepekaan, dan kualitas dukungan emosional jauh lebih berpengaruh daripada sekadar banyaknya sumber daya formal yang tersedia. Kehadiran sejati, empati tulus, dan keterbukaan untuk menerima proses emosional guru menjadi faktor kunci penyembuhan kolektif komunitas sekolah.

Dalam masa krisis, dukungan emosional adalah “jembatan” antara keterpurukan dan pemulihan. Guru SMK yang mendapatkan dukungan emosional yang tepat tidak hanya mampu bangkit dari krisis, tetapi juga tumbuh menjadi pendidik yang lebih kuat, lebih manusiawi, dan lebih inspiratif bagi generasi yang mereka bimbing.

13.3 Studi Kasus: Resiliensi Guru di Masa Pandemi

Pandemi COVID-19 menjadi ujian berat bagi dunia pendidikan, termasuk guru SMK yang harus menghadapi perubahan drastis dalam metode pengajaran, dinamika siswa, serta tekanan emosional pribadi dan profesional. Resiliensi, dalam definisi Masten (2001), adalah “proses positif beradaptasi dalam konteks kesulitan yang signifikan.” Studi kasus guru SMK selama masa pandemi menawarkan pelajaran berharga tentang bagaimana daya tahan psikologis, kreativitas, dan solidaritas sosial dapat menjadi benteng melawan tekanan sistemik.

Pada awal pandemi, mayoritas guru SMK mengalami keterkejutan karena perubahan tiba-tiba dari pembelajaran praktik berbasis bengkel/laboratorium menjadi pembelajaran daring, yang tidak selalu kompatibel dengan karakteristik pendidikan vokasi. Guru Teknik Otomotif di SMK Negeri 2 Jakarta, misalnya, harus mencari cara mengajarkan praktik tune-up kendaraan tanpa bisa mempertemukan siswa dengan mesin secara

langsung. Hal ini menimbulkan stres kognitif, emosional, dan profesional yang luar biasa.

Namun, guru-guru yang mampu membangun resiliensi menunjukkan pola adaptasi kreatif. Salah satu contoh nyata datang dari SMK Negeri 3 Yogyakarta, di mana guru Teknik Audio Video menciptakan video tutorial sederhana menggunakan alat di rumah dan mengajak siswa untuk membuat proyek mini secara mandiri dari bahan seadanya. Meski keterbatasan fasilitas nyata, semangat kolaborasi dan kreativitas tetap terjaga.

Faktor-faktor kunci yang memperkuat resiliensi guru SMK selama pandemi meliputi: (1) kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, (2) koneksi sosial yang kuat, (3) keyakinan pada makna pekerjaan, dan (4) self-care berkelanjutan. Guru Tata Boga di SMK Negeri 5 Bandung menjaga resiliensinya dengan bergabung dalam komunitas daring “Guru Inovatif Vokasi,” di mana mereka saling berbagi tips, dukungan emosional, serta inspirasi pembelajaran kreatif.

Tabel berikut merangkum faktor-faktor penguat resiliensi guru SMK selama pandemi:

Faktor Penguat Resiliensi	Implementasi Nyata di SMK
Adaptasi terhadap Perubahan	Membuat video tutorial, proyek mini berbasis rumah
Koneksi Sosial	Membentuk komunitas reflektif daring antar guru
Keyakinan terhadap Makna Kerja	Menyadari peran vital guru sebagai pemberi harapan bagi siswa
Praktik Self-Care	Menjadwalkan waktu istirahat mental dan aktivitas relaksasi

Sebaliknya, guru yang kesulitan membangun resiliensi selama pandemi cenderung menunjukkan ciri-ciri: perasaan terisolasi, kemarahan terhadap sistem, hilangnya makna kerja, dan burnout berat. Di SMK Swasta

Nusantara, beberapa guru produktif akhirnya mengambil cuti panjang karena kelelahan emosional dan frustrasi menghadapi perubahan pembelajaran yang dirasa tak manusiawi.

Strategi institusional yang berhasil memperkuat resiliensi guru SMK selama pandemi meliputi:

- Memberikan pelatihan penggunaan teknologi pendidikan secara intensif, seperti dilakukan di SMK Negeri 1 Bogor.
- Menyediakan ruang curhat daring tanpa tekanan administratif, seperti sesi “Sharing & Healing” mingguan di SMK Negeri 4 Surabaya.
- Menyusun kebijakan fleksibel terkait target pembelajaran dan evaluasi kinerja selama masa krisis.

Penelitian Kim & Asbury (2020) menunjukkan bahwa dukungan institusi dan komunitas sosial adalah dua prediktor terkuat ketahanan guru dalam masa pandemi, mengalahkan faktor-faktor individual seperti pengalaman kerja atau tingkat pendidikan. Refleksi dari studi kasus ini memperlihatkan bahwa resiliensi guru SMK bukanlah kualitas statis bawaan lahir, melainkan keterampilan adaptif yang bisa dibangun melalui dukungan sosial, pemberian makna baru terhadap profesi, serta praktik reguler perawatan diri emosional.

Guru SMK yang mampu bertahan dan berkembang selama pandemi menjadi bukti hidup bahwa kekuatan profesi pendidikan tidak hanya terletak pada penguasaan materi ajar, tetapi juga pada kemampuan bertahan, beradaptasi, dan membangun kembali harapan bahkan di tengah krisis global yang menghancurkan banyak sistem kehidupan. Membangun resiliensi bukan hanya tentang bertahan, tetapi tentang melangkah maju dengan semangat baru, membawa pembelajaran dan pengalaman hidup ke dalam ruang kelas vokasi yang lebih relevan, lebih manusiawi, dan lebih kuat untuk generasi mendatang.



Bab 14

Studi Kasus Penguatan Psikologi Guru SMK



14.1 SMK Swasta dengan Program Mindfulness

Mindfulness adalah praktik kesadaran penuh terhadap momen saat ini dengan sikap terbuka, penerimaan tanpa menghakimi, dan perhatian yang penuh terhadap pengalaman internal maupun eksternal. Menurut Kabat-Zinn (1994), mindfulness adalah “kesadaran yang muncul dari memperhatikan, dengan sengaja, pada saat ini, tanpa menghakimi.” Dalam konteks pendidikan, khususnya di SMK swasta, implementasi program mindfulness

bertujuan memperkuat kapasitas guru dalam menghadapi tekanan kerja, mengelola emosi, memperbaiki fokus, dan membangun ketahanan psikologis di tengah tantangan kompleks pendidikan vokasi.

Salah satu studi kasus implementasi mindfulness di SMK swasta terjadi di SMK Swasta Cendekia Mandiri, yang pada tahun 2021 meluncurkan program bertajuk “**Mindful Teacher Initiative**” sebagai respons terhadap tingginya tingkat stres guru pascapandemi. Program ini dirancang berbasis pendekatan *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) dan *Mindfulness-Based Emotional Regulation*, dua model intervensi yang terbukti efektif dalam konteks pendidikan (Shapiro et al., 2008).

Tahap pertama dalam implementasi program adalah **Assessment Awal**. SMK Cendekia Mandiri melakukan survei kesejahteraan emosional guru dengan menggunakan alat ukur seperti *Perceived Stress Scale* (PSS) dan kuesioner self-reported tentang kelelahan dan coping mechanism. Hasil survei menunjukkan 62% guru melaporkan tingkat stres sedang hingga tinggi, dengan keluhan dominan berupa kelelahan emosional, kesulitan konsentrasi, dan kehilangan motivasi.

Tahap kedua adalah **Pengenalan Konsep Mindfulness**. Workshop awal diadakan selama dua hari dengan fasilitator eksternal berlisensi, memperkenalkan teori dasar mindfulness, manfaatnya bagi kesehatan mental, dan aplikasinya dalam konteks mengajar. Guru diajak memahami bahwa mindfulness bukan tentang “menghilangkan stres”, tetapi tentang “mengubah hubungan dengan stres.”

Tahap ketiga adalah **Pelatihan Praktik Mindfulness Harian**. Setiap guru dilatih teknik sederhana seperti mindful breathing (pernapasan sadar 5 menit sebelum kelas dimulai), body scan (pemindaian tubuh untuk menyadari ketegangan), dan mindful observation (mengamati lingkungan sekitar dengan penuh kesadaran tanpa penilaian). Pelatihan dilakukan secara hybrid: sesi langsung seminggu sekali dan sesi daring via grup WA harian berupa reminder praktik mandiri.

Tabel berikut merangkum struktur program Mindfulness di SMK Swasta Cendekia Mandiri:

Tahap Program	Aktivitas Utama
Assessment Awal	Survei kesejahteraan emosional dan stres guru
Pengenalan Konsep Mindfulness	Workshop teori mindfulness dan aplikasinya di ruang kelas
Pelatihan Praktik Harian	Mindful breathing, body scan, mindful observation
Monitoring dan Dukungan	Reminder harian, sharing reflektif mingguan
Evaluasi dan Refleksi Program	Survei ulang kesejahteraan, focus group discussion (FGD)

Tahap keempat adalah **Monitoring dan Dukungan Berkelanjutan**. Setiap hari Senin, guru diberikan refleksi mindfulness mingguan, seperti pertanyaan: “Momen apa minggu lalu di mana saya benar-benar hadir penuh?” Selain itu, setiap Jumat diadakan *Mindfulness Circle*, yakni sesi 30 menit daring untuk berbagi pengalaman praktik mindfulness dalam konteks pekerjaan.

Tahap kelima adalah **Evaluasi dan Refleksi Program**. Setelah enam bulan implementasi, survei ulang PSS menunjukkan penurunan tingkat stres sebesar 28%, dan 70% guru melaporkan peningkatan fokus dan pengelolaan emosi dalam aktivitas mengajar. Focus Group Discussion (FGD) juga mencatat bahwa guru merasa lebih mampu menghadapi dinamika siswa, lebih jarang merasa overwhelmed, dan lebih menikmati proses mengajar.

- Prinsip kunci keberhasilan implementasi program ini adalah:
- **Consistency over Intensity:** Latihan mindfulness dilakukan dalam durasi singkat namun konsisten, lebih efektif daripada sesi panjang yang tidak berkelanjutan.

- **Integration into Daily Activities:** Praktik mindfulness bukan tambahan tugas, melainkan terintegrasi dalam rutinitas sehari-hari guru seperti saat menyiapkan materi atau setelah mengajar.
- **Supportive Environment:** Sekolah menyediakan ruang aman bagi guru untuk berbagi pengalaman tanpa penilaian, memupuk budaya penerimaan dan pertumbuhan.

Penelitian Roeser et al. (2013) menegaskan bahwa intervensi mindfulness pada guru meningkatkan well-being psikologis, menurunkan tingkat burnout, serta memperbaiki kualitas relasi guru-siswa dalam jangka panjang. Ini memperkuat validitas pendekatan SMK Swasta Cendekia Mandiri sebagai model yang relevan dan aplikatif untuk konteks pendidikan vokasi di Indonesia.

Refleksi dari studi kasus ini menunjukkan bahwa membangun ketahanan psikologis guru SMK swasta bukan hanya tugas individu guru, tetapi tanggung jawab sistemik yang membutuhkan intervensi sadar, konsisten, dan berbasis empati dari manajemen sekolah. Mindfulness menjadi salah satu jalan praktis untuk membangun sekolah yang tidak hanya berfokus pada output akademik, tetapi juga kesejahteraan emosional komunitas pendidiknya.

Mengintegrasikan mindfulness dalam budaya SMK swasta membuka peluang baru untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih tenang, adaptif, dan berkelanjutan, menjawab tantangan dunia pendidikan di era ketidakpastian yang kian kompleks.

14.2 SMK Negeri dengan Dukungan Psikososial Formal

Dukungan psikososial formal dalam konteks sekolah adalah serangkaian layanan terstruktur yang bertujuan untuk mendukung kesejahteraan emosional, sosial, dan psikologis guru maupun siswa. Menurut Inter-Agency Standing Committee (IASC, 2007), dukungan psikososial formal meliputi segala bentuk intervensi yang terorganisir, sistematis, dan berbasis institusi untuk memperkuat daya tahan individu dalam menghadapi tekanan kehidupan sehari-hari maupun masa krisis. Di SMK negeri, penerapan

dukungan psikososial menjadi semakin relevan mengingat kompleksitas beban kerja guru, tantangan kurikulum vokasi, serta dinamika sosial siswa yang semakin beragam.

Salah satu studi kasus terbaik penerapan dukungan psikososial formal terdapat di SMK Negeri 1 Bogor, yang sejak 2020 menginisiasi program “**Teacher Wellbeing Support System**” (TWSS) sebagai respon terhadap meningkatnya tingkat stres guru pascapandemi. Program ini didesain berlandaskan pada pendekatan *Multi-Tiered Systems of Support for Emotional Wellbeing* (Cook et al., 2015) yang membagi dukungan dalam beberapa lapisan, dari pencegahan universal hingga intervensi intensif bagi individu yang membutuhkan.

Tahap pertama dari implementasi TWSS adalah **Needs Assessment**. Pihak sekolah bekerja sama dengan lembaga psikologi pendidikan untuk mengadakan asesmen kesejahteraan guru menggunakan kombinasi kuesioner skala stres, wawancara semi-terstruktur, dan observasi perilaku. Hasilnya menunjukkan bahwa 48% guru mengalami stres kerja moderat hingga berat, terutama akibat beban administratif dan ketidakpastian karier.

Tahap kedua adalah **Penyusunan Kebijakan Formal**. SMK Negeri 1 Bogor mengintegrasikan dukungan psikososial dalam regulasi internal sekolah melalui Surat Keputusan Kepala Sekolah yang mengatur pembentukan Tim Dukungan Psikososial (TDP), alur rujukan bantuan emosional, serta protokol intervensi dini terhadap gejala burnout.

Tabel berikut merangkum struktur Tim Dukungan Psikososial di SMK Negeri:

Posisi dalam Tim	Peran Tugas Utama
Koordinator Kesejahteraan Guru	Mengatur program pencegahan dan monitoring kesejahteraan
Konselor Sekolah	Memberikan layanan konseling individual dan kelompok

Posisi dalam Tim	Peran Tugas Utama
Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan	Menyusun kebijakan dukungan emosional di level institusi
Perwakilan Guru	Jembatan komunikasi antara guru dan tim psikososial

Tahap ketiga adalah **Pelaksanaan Program Pencegahan**. Program ini meliputi pelatihan regulasi emosi untuk guru, workshop manajemen stres berbasis mindfulness, dan pembentukan kelompok pendukung sejawat. Misalnya, setiap bulan diadakan sesi “Emotional Resilience Workshop” yang membekali guru dengan keterampilan coping sehat, strategi self-care, dan keterampilan emotional debriefing.

Tahap keempat adalah **Layanan Konseling Terstruktur**. Guru yang menunjukkan tanda-tanda distress emosional atau burnout dapat mengakses layanan konseling formal secara sukarela, baik dalam format individual maupun kelompok kecil. Akses dibuat mudah dengan mendaftar melalui sistem daring internal tanpa harus melewati prosedur birokrasi rumit.

Tahap kelima adalah **Monitoring dan Evaluasi Berkala**. Tim TDP mengadakan evaluasi kesejahteraan guru setiap semester dengan kombinasi survei kesejahteraan, FGD reflektif, dan analisis data absensi/sikap kerja. Program diperbaiki berdasarkan temuan monitoring tersebut untuk menjaga relevansi dan efektivitasnya.

Dalam enam bulan pertama implementasi, SMK Negeri 1 Bogor mencatat penurunan tingkat burnout guru sebesar 22% (berdasarkan skor *Maslach Burnout Inventory*), peningkatan keterlibatan kerja sebesar 18%, serta terciptanya iklim kerja yang lebih suportif dan kolaboratif.

Keberhasilan implementasi dukungan psikososial formal ini bertumpu pada beberapa prinsip penting:

- **Kebijakan Tertulis yang Jelas:** Tidak cukup dengan niat baik, harus ada SOP tertulis dan dukungan struktural.

- **Akses Mudah dan Tanpa Stigma:** Layanan emosional tersedia tanpa membebani guru dengan prosedur yang memberatkan.
- **Kepemimpinan yang Komitmen:** Kepala sekolah dan pimpinan unit aktif mempromosikan, mendukung, dan ikut terlibat dalam program.
- **Budaya Reflektif:** Setiap guru didorong untuk tidak hanya fokus pada capaian akademik siswa, tetapi juga pada perawatan emosional dirinya sendiri.

Penelitian Jennings et al. (2017) menegaskan bahwa program dukungan emosional berbasis institusi memperbaiki kesehatan mental guru, memperpanjang masa kerja, dan meningkatkan output kinerja pendidikan secara keseluruhan.

Refleksi dari penerapan TWSS menunjukkan bahwa menguatkan kesehatan emosional guru bukanlah proyek tambahan, tetapi pondasi vital dalam menjaga keberlanjutan misi pendidikan vokasi. Dukungan psikososial formal menempatkan kesejahteraan guru sebagai prioritas strategis, setara dengan pencapaian akademik siswa.

SMK negeri yang membangun sistem dukungan psikososial formal membuktikan bahwa sekolah bukan hanya tempat mengajar dan belajar, tetapi juga komunitas perawatan, pertumbuhan, dan pemberdayaan emosional bagi para pendidik dan siswa.

14.3 Refleksi Guru: Kisah Nyata Perubahan Diri

Refleksi adalah proses berpikir mendalam dan sistematis tentang pengalaman untuk memahami maknanya dan merancang langkah perbaikan di masa depan. Schön (1983) mengemukakan bahwa refleksi profesional terdiri dari *reflection-in-action* (refleksi saat bekerja) dan *reflection-on-action* (refleksi setelah pengalaman). Dalam konteks guru SMK, refleksi bukan sekadar alat introspeksi pribadi, melainkan strategi pembelajaran berkelanjutan yang memperkaya kualitas pengajaran, memperkuat resiliensi, dan memperdalam makna profesi.

Studi kasus nyata berikut berasal dari pengalaman seorang guru Teknik Elektronika di SMK Swasta Mitra Vokasi, Bapak Wahyu S., yang mengalami

transformasi psikologis signifikan setelah mengikuti program penguatan psikologi berbasis mindfulness dan dukungan sosial. Sebelum terlibat dalam program tersebut, Bapak Wahyu menghadapi kondisi burnout berat akibat tekanan sertifikasi kompetensi, konflik internal tim pengajar, dan ketidakpuasan terhadap perkembangan siswa yang dia ampu.

Dalam jurnal refleksinya, Bapak Wahyu mencatat bahwa sebelum perubahan, ia cenderung menjalani hari-harinya dalam mode otomatis: mengajar sekadar memenuhi tuntutan administrasi, kehilangan rasa bangga atas pekerjaannya, serta mengalami kemarahan internal yang tidak tersalurkan. Ia merasa “terjebak dalam rutinitas kosong” tanpa energi emosional untuk memperbarui dirinya sendiri atau mendukung pertumbuhan siswa secara otentik.

Poin balik terjadi ketika sekolahnya mengadakan workshop mindfulness, diikuti dengan sesi peer reflection mingguan. Di sinilah Bapak Wahyu belajar memperhatikan emosi-emosi kecil yang selama ini ia abaikan, mengenali ketegangan dalam tubuhnya saat stres, serta mempraktikkan teknik grounding sederhana sebelum mengajar. Ia mulai menyadari bahwa perubahan kondisi emosional dirinya berdampak langsung pada kualitas interaksinya dengan siswa.

Dalam refleksi lanjutannya, Bapak Wahyu menulis: *“Saya belajar bahwa bukan tuntutan luar yang membuat saya runtuh, tapi cara saya mempersepsi dan memprosesnya. Ketika saya mulai mengubah dialog internal saya dari ‘Saya harus sempurna’ menjadi ‘Saya akan hadir sebaik yang saya bisa,’ beban itu terasa berkurang separuh.”*

Transformasi nyata terjadi bukan karena beban kerjanya berkurang secara drastis, melainkan karena pendekatan mental dan emosionalnya terhadap tugas mengajar berubah. Bapak Wahyu mulai merancang kelas berbasis proyek kecil, memberikan ruang lebih banyak bagi siswa untuk eksplorasi kreatif, dan mengurangi fokus obsesif pada hasil sempurna. Tabel berikut merangkum perjalanan perubahan diri Bapak Wahyu berdasarkan prinsip refleksi:

Aspek Refleksi	Kondisi Sebelum Perubahan	Kondisi Setelah Refleksi dan Perubahan
P e r s e p s i terhadap Stres	Tuntutan sebagai ancaman	Tuntutan sebagai tantangan dan peluang
I n t e r a k s i dengan Siswa	Kaku, instruksional, menghindari dialog	Terbuka, kolaboratif, membangun empati
Pengelolaan Emosi Pribadi	Menahan marah dan frustrasi tanpa kesadaran	M e n g e n a l i , menerima, dan mengolah emosi
K e p u a s a n Kerja	Rendah, merasa terbebani	Meningkat, merasa bermakna dan berdaya

Studi ini menunjukkan bahwa refleksi bukan hanya tentang mengoreksi kesalahan teknis dalam pengajaran, melainkan mengakses lapisan terdalam pengalaman emosional, keyakinan personal, dan nilai profesional guru. Tanpa refleksi yang jujur dan berkelanjutan, tekanan pekerjaan mudah terakumulasi menjadi stres kronis dan burnout, sementara potensi pertumbuhan pribadi justru terhambat.

Penelitian Russell dan Russell (2011) memperkuat bahwa guru yang secara teratur melakukan refleksi emosional dan profesional menunjukkan tingkat keterlibatan kerja lebih tinggi, ketahanan terhadap perubahan organisasi yang lebih baik, serta hubungan interpersonal yang lebih sehat di lingkungan sekolah.

Refleksi pribadi guru seperti Bapak Wahyu juga berdampak sistemik. Setelah perubahan dirinya, interaksi antar guru di SMK Swasta Mitra Vokasi menjadi lebih terbuka. Ia menginisiasi sesi “Guru Berbagi” setiap bulan di mana guru saling berbagi pengalaman kecil tentang keberhasilan dan tantangan emosional dalam mengajar. Budaya baru ini menciptakan iklim kerja yang lebih suportif, mempercepat regenerasi energi kolektif, dan memperkuat ikatan profesional antar rekan sejawat.

Refleksi akhir dari kisah ini adalah bahwa perubahan besar dalam kualitas pengajaran dan kesejahteraan psikologis guru tidak selalu membutuhkan perubahan sistemik makro secara instan. Ia bisa dimulai dari perjalanan internal satu guru yang berani melihat dirinya sendiri dengan jujur, berproses tanpa menghakimi, dan membangun kembali profesinya dari dasar emosional yang lebih sehat dan lebih sadar. Memperkuat budaya refleksi di SMK berarti memperkuat jantung pendidikan vokasi itu sendiri — menjadikan guru bukan sekadar pekerja pengajar, tetapi agen pertumbuhan manusiawi yang tahan banting, inspiratif, dan terus berevolusi.



Bab 15

Inovasi Program Penguatan Psikologi di Sekolah



15.1 Desain Program Mindfulness Sekolah

Program mindfulness di sekolah adalah inisiatif sistematis untuk menanamkan kesadaran penuh dalam keseharian aktivitas pendidik dan siswa, dengan tujuan meningkatkan regulasi emosi, ketahanan terhadap stres, serta kualitas relasi sosial di lingkungan sekolah. Menurut Shapiro, Carlson, Astin, dan Freedman (2006), program mindfulness dalam pendidikan harus memenuhi tiga komponen kunci: **intensi yang jelas, perhatian terhadap**

momen kini, dan **sikap penerimaan tanpa penghakiman**. Dalam konteks SMK, desain program mindfulness harus disesuaikan dengan karakteristik pembelajaran vokasi yang dinamis, berbasis praktik, dan penuh tekanan performa.

Landasan teoritis dari desain ini mengacu pada *Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR)* dan *Mindfulness in Education Framework* (Meiklejohn et al., 2012) yang menekankan perlunya integrasi mindfulness dalam budaya organisasi sekolah, bukan hanya sebagai kegiatan tambahan atau terapi individual.

Di bawah ini adalah contoh desain program **Mindfulness for Resilient Teachers** yang dapat diimplementasikan di SMK:

1. Tahap Persiapan

- › **Assessment Awal:** Survei tingkat stres dan kesejahteraan guru menggunakan instrumen seperti *Teacher Stress Inventory*.
- › **Sosialisasi Program:** Mengadakan seminar pengantar untuk memperkenalkan konsep mindfulness, manfaatnya, serta menekankan bahwa praktik ini bersifat sukarela dan suportif, bukan kewajiban tambahan.

2. Tahap Pelaksanaan

Program inti dilaksanakan selama **8 minggu**, mengikuti prinsip-prinsip pelatihan mindfulness berbasis pendidikan:

Minggu	Fokus Latihan	Aktivitas Praktis
1	Kesadaran Napas	Latihan mindful breathing 5 menit sebelum kelas
2	Kesadaran Tubuh	Body scan sederhana saat pergantian jadwal mengajar
3	Emosi dan Sensasi	Mindful noticing atas perubahan emosi sebelum dan sesudah mengajar

Minggu	Fokus Latihan	Aktivitas Praktis
4	Pemikiran dan Pikiran Mengembara	Teknik acknowledging thoughts tanpa judgment
5	Mindful Communication	Sesi berbicara dan mendengarkan penuh perhatian dengan rekan guru
6	Compassion untuk Diri Sendiri	Latihan loving-kindness meditation singkat untuk guru
7	Mengelola Stres Akut dengan Mindfulness	Teknik RAIN (Recognize, Allow, Investigate, Nurture) terhadap stres
8	Mindfulness dalam Aktivitas Sehari-hari	Integrasi mindfulness dalam perencanaan pembelajaran dan refleksi

Latihan utama dilakukan 5–10 menit sehari dengan dukungan reminder melalui grup WhatsApp guru, dipimpin oleh fasilitator mindfulness bersertifikat.

3. Tahap Monitoring dan Dukungan

- › **Refleksi Mingguan:** Guru membuat jurnal singkat tentang pengalaman praktik mindfulness, tantangan, dan manfaat yang dirasakan.
- › **Peer Support:** Membentuk kelompok kecil beranggotakan 4–5 guru untuk saling mendukung dalam mempertahankan praktik harian.
- › **Supervisi Ringan:** Fasilitator mengadakan pertemuan daring dua minggu sekali untuk berbagi strategi mengatasi hambatan dalam praktik.

4. Tahap Evaluasi dan Sustainability

- › **Survei Akhir:** Mengukur perubahan tingkat stres, burnout, serta kepuasan kerja setelah program.
- › **Diskusi Reflektif:** Mengadakan sesi FGD untuk mengevaluasi efektivitas program dan menggali ide penguatan keberlanjutan.
- › **Integrasi Jangka Panjang:** Memasukkan sesi mindfulness singkat ke dalam agenda rutin rapat guru dan pelatihan semesteran.

Tabel berikut merangkum struktur pelaksanaan program mindfulness di SMK:

Tahap Implementasi	Aktivitas Utama
Persiapan	Survei kesejahteraan, seminar sosialisasi
Pelaksanaan 8 Minggu	Sesi mindfulness harian berbasis tema mingguan
Monitoring dan Dukungan	Refleksi mingguan, peer support, supervisi ringan
Evaluasi dan Sustainability	Survei akhir, FGD refleksi, integrasi ke sistem kerja sekolah

Implementasi program mindfulness di SMK Negeri 2 Bandung menjadi contoh sukses. Setelah 6 bulan menjalankan mindfulness rutin, survei internal menunjukkan tingkat burnout guru menurun 24%, tingkat kepuasan kerja meningkat 19%, dan hubungan antar rekan sejawat membaik secara signifikan. Guru melaporkan mampu mengelola emosi lebih baik saat menghadapi tantangan praktik siswa, mengurangi konflik interpersonal, serta merasa lebih “hadir” dalam proses belajar-mengajar.

Penelitian Meiklejohn et al. (2012) memperkuat bahwa penerapan program mindfulness di lingkungan pendidikan meningkatkan kesejahteraan emosional guru, memperbaiki keterlibatan siswa, serta menciptakan iklim belajar yang lebih kondusif. Refleksi dari desain dan implementasi

ini menunjukkan bahwa keberhasilan program mindfulness bukan terletak pada intensitas sesinya, melainkan pada konsistensi kecil sehari-hari, dukungan komunitas, serta komitmen institusi untuk menempatkan kesejahteraan emosional sebagai prioritas strategis. Mindfulness di SMK bukan hanya tentang relaksasi, tetapi tentang membangun komunitas pendidik yang sadar, kuat secara emosional, dan mampu menavigasi kompleksitas pendidikan vokasi dengan ketenangan, ketangguhan, serta kehadiran yang otentik.

15.2 Desain Program Emotional Intelligence Enhancement

Kecerdasan emosional (Emotional Intelligence/EQ) adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif dalam interaksi sosial. Goleman (1995) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai keterampilan inti yang mencakup kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan keterampilan hubungan sosial. Dalam konteks SMK, penguatan kecerdasan emosional guru menjadi sangat vital mengingat kompleksitas hubungan interpersonal dengan siswa vokasi, rekan kerja, serta dunia industri yang dinamis dan sering kali penuh tekanan.

Desain program **Emotional Intelligence Enhancement for Vocational Educators** berfokus pada pengembangan kompetensi emosional guru secara sistematis, terstruktur, dan berbasis praktik nyata, bukan hanya konsep teoretis.

1. Tahap Persiapan

- › **Assessment Kompetensi Emosional:** Menggunakan instrumen seperti *Emotional Competence Inventory (ECI)* untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan setiap guru.
- › **Sosialisasi Program:** Seminar pengantar tentang pentingnya EQ dalam pendidikan vokasi dan korelasinya dengan peningkatan efektivitas pengajaran, kesejahteraan pribadi, serta manajemen konflik.

2. Tahap Pelaksanaan Program

Program dilaksanakan selama **10 minggu**, dengan fokus mingguan sebagai berikut:

Minggu	Fokus Kompetensi Emosional	Kegiatan Praktis
1	Kesadaran Diri Emosional	Latihan mengenali emosi pribadi harian
2	Pengelolaan Emosi Diri	Teknik self-regulation saat menghadapi situasi menekan
3	Motivasi Diri	Setting tujuan personal-emosional harian dan mingguan
4	Empati Kognitif dan Emosional	Role-play memahami perspektif siswa dan rekan guru
5	Keterampilan Relasi Sosial	Latihan komunikasi asertif dan active listening
6	Kesadaran Sosial dalam Pendidikan	Observasi dan refleksi dinamika emosional di ruang kelas
7	Manajemen Konflik Konstruktif	Simulasi penyelesaian konflik dengan pendekatan win-win
8	Emotional Resilience	Teknik membangun ketahanan emosional menghadapi tekanan berat
9	Positive Relationship Building	Strategi membangun hubungan berbasis kepercayaan di lingkungan kerja
10	Integrasi EQ dalam Profesionalisme Guru	Penyusunan rencana pengembangan diri berbasis kompetensi emosional

Setiap sesi disusun berbasis experiential learning: diawali dengan pengantar teori singkat, dilanjutkan latihan/simulasi praktis, kemudian refleksi individu dan kelompok.

3. Tahap Monitoring dan Pendampingan

- › **Peer Coaching:** Guru dipasangkan dalam pasangan coaching untuk saling memberi umpan balik atas penerapan keterampilan emosional dalam keseharian.
- › **Refleksi Emosional Mingguan:** Setiap guru menulis jurnal reflektif tentang situasi emosional yang mereka hadapi, bagaimana mereka mengelolanya, dan pembelajaran yang diperoleh.
- › **Sesi Konsultasi Personal:** Opsional, untuk guru yang membutuhkan pendampingan tambahan dalam membangun kompetensi emosional tertentu.

4. Tahap Evaluasi dan Sustainability

- › **Assessment Ulang:** Menggunakan ECI untuk melihat perkembangan pasca-program.
- › **Focus Group Discussion:** Mengevaluasi dampak perubahan dalam dinamika relasi guru-siswa dan guru-rekan sejawat.
- › **Integrasi ke Program Tahunan:** Menjadikan peningkatan EQ sebagai bagian dari rencana pengembangan profesional guru setiap tahun.

Tabel berikut merangkum tahapan implementasi program:

Tahap Implementasi	Aktivitas Utama
Persiapan	Assessment awal, sosialisasi
Pelaksanaan 10 Minggu	Sesi pelatihan berbasis experiential learning
Monitoring dan Pendampingan	Peer coaching, refleksi mingguan, konsultasi opsional

Tahap Implementasi	Aktivitas Utama
Evaluasi dan Sustainability	Assessment ulang, FGD reflektif, integrasi ke program pengembangan

Sebagai contoh nyata, SMK Negeri 3 Bandung melaksanakan program penguatan kecerdasan emosional ini untuk seluruh guru produktifnya. Setelah 8 bulan, evaluasi menunjukkan peningkatan 21% pada skor kemampuan regulasi emosi guru, 18% peningkatan keterampilan resolusi konflik di antara tim pengajar, dan 23% peningkatan kepuasan kerja berdasarkan survei internal. Guru yang sebelumnya cepat bereaksi terhadap provokasi siswa teknik otomotif kini menunjukkan kemampuan menahan reaksi impulsif, menggunakan pendekatan inquiry (bertanya lebih dulu sebelum menilai), dan menunjukkan sikap asertif yang membangun, bukan reaktif yang defensif.

Penelitian Brackett et al. (2012) memperkuat bahwa program penguatan kecerdasan emosional di kalangan guru meningkatkan kualitas interaksi sosial, ketahanan terhadap tekanan, dan kinerja profesional secara keseluruhan, serta memperbaiki iklim emosional di sekolah. Refleksi dari implementasi desain ini menunjukkan bahwa penguatan kecerdasan emosional bukan hanya kebutuhan individu, melainkan investasi kolektif untuk menciptakan sekolah vokasi yang lebih empatik, resilien, dan berorientasi pada pertumbuhan manusia seutuhnya.

Membangun kecerdasan emosional guru SMK adalah pondasi strategis untuk memastikan bahwa pendidikan vokasi tidak hanya mencetak tenaga kerja terampil, tetapi juga manusia berkarakter kuat, berperasaan halus, dan mampu membangun dunia kerja masa depan yang lebih manusiawi.

15.3 Desain Program Resilience Training for Teachers

Resiliensi adalah kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, beradaptasi terhadap perubahan, dan tetap mempertahankan kesejahteraan emosional dalam menghadapi tekanan. Menurut Masten (2001), resiliensi

adalah “kapasitas umum manusia untuk mengatasi kesulitan yang besar dan melanjutkan perkembangan positif.” Dalam konteks guru SMK, yang sehari-hari menghadapi tekanan administratif, dinamika kelas vokasional, serta tuntutan kompetensi industri, membangun resiliensi bukan sekadar keunggulan tambahan, tetapi kebutuhan fundamental untuk mempertahankan efektivitas dan kesejahteraan kerja jangka panjang.

Program **Resilience Training for Vocational Educators** dirancang untuk memperkuat keterampilan personal dan sosial guru dalam mengelola tekanan, memelihara harapan, dan tetap produktif di tengah ketidakpastian.

1. Tahap Persiapan

- › **Assessment Tingkat Resiliensi:** Menggunakan alat ukur seperti *Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)* untuk mengevaluasi kapasitas ketahanan guru secara individu.
- › **Seminar Pengantar:** Memberikan pemahaman tentang konsep resiliensi, karakteristik individu resilien, serta pentingnya resiliensi dalam profesi guru vokasi.

2. Tahap Pelaksanaan Program

Program dilakukan selama **12 minggu**, dengan struktur pelatihan berbasis pengalaman sebagai berikut:

Minggu	Fokus Penguatan Resiliensi	Kegiatan Praktis
1	Definisi dan Karakteristik Resiliensi	Refleksi pengalaman pribadi menghadapi tantangan
2	Growth Mindset dan Optimisme Realistis	Latihan reframing tantangan menjadi peluang
3	Regulasi Emosi dalam Tekanan	Teknik emotional cooling down saat situasi kritis

Minggu	Fokus Penguatan Resiliensi	Kegiatan Praktis
4	Problem Solving Adaptif	Simulasi penyelesaian masalah kompleks berbasis solusi kreatif
5	Building Supportive Relationships	Latihan membangun jejaring dukungan emosional antar guru
6	Self-Compassion sebagai Pilar Ketahanan	Praktik penerimaan diri dalam kegagalan profesional
7	Persistence dan Ketekunan	Proyek kecil bertahan dalam tugas berat
8	Resilient Communication	Latihan berbicara tegas namun tetap suportif di bawah tekanan
9	Maintaining Meaning and Purpose	Refleksi tentang misi pribadi sebagai guru SMK
10	Antifragility: Bertumbuh dari Kegagalan	Studi kasus tentang pelajaran berharga dari kegagalan besar
11	Personal Resilience Plan	Penyusunan rencana penguatan resiliensi jangka panjang
12	Sharing Growth Stories	Berbagi kisah perubahan pribadi dalam forum reflektif kelompok

Setiap sesi dirancang berbasis *experiential learning cycle*: mengalami → refleksi → konseptualisasi → eksperimen.

3. Tahap Monitoring dan Pendampingan

- › **Resilience Buddy System:** Setiap guru memiliki “buddy” untuk saling memantau, menyemangati, dan berbagi strategi bertahan.

- › **Refleksi Mingguan Terstruktur:** Jurnal refleksi tentang tantangan minggu itu, respons emosional, dan teknik resiliensi yang dipakai.
- › **Coaching Sesi Personal:** Opsional, untuk guru yang memerlukan bantuan individual dalam mengatasi hambatan spesifik.

4. Tahap Evaluasi dan Sustainability

- › **Assessment Ulang CD-RISC:** Mengukur perubahan kapasitas resiliensi setelah program.
- › **Focus Group Discussion:** Mendalami pengalaman guru dalam menerapkan resiliensi dalam kehidupan sehari-hari di SMK.
- › **Pengintegrasian Resilience Training:** Menjadi bagian dari program pengembangan profesi tahunan guru di sekolah.

Tabel berikut merangkum alur implementasi:

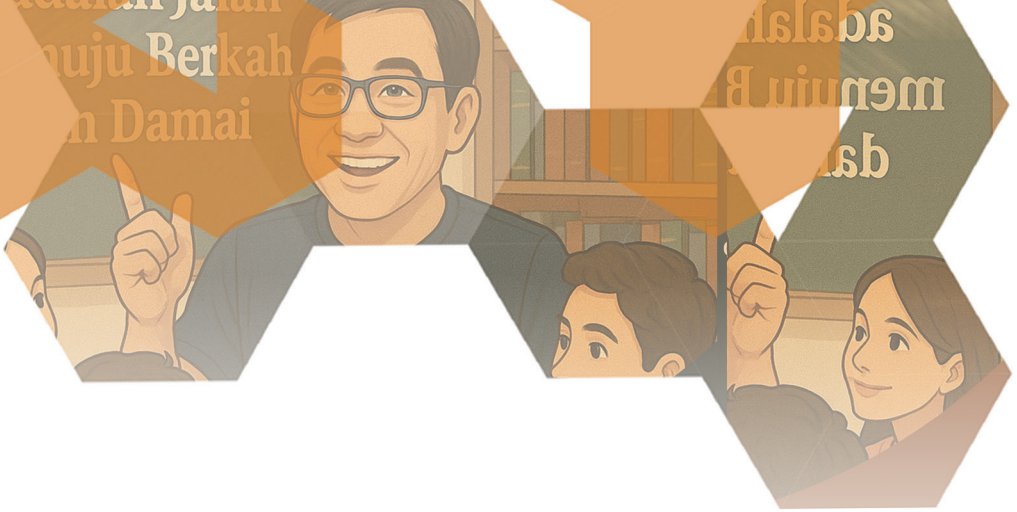
Tahap Implementasi	Aktivitas Utama
Persiapan	Assessment resiliensi awal, seminar pengantar
Pelaksanaan 12 Minggu	Latihan berbasis experiential learning, fokus tema mingguan
Monitoring dan Pendampingan	Buddy system, jurnal refleksi, coaching opsional
Evaluasi dan Sustainability	Assessment ulang, FGD reflektif, integrasi ke program tahunan

Contoh konkret pelaksanaan program ini terjadi di SMK Negeri 5 Bandung. Program “Teachers Rising Strong” yang berbasis pada model ini berhasil meningkatkan tingkat persistence guru (kemampuan bertahan di bawah tekanan) sebesar 20%, menurunkan tingkat absensi guru akibat burnout sebesar 17%, dan meningkatkan skor optimism dalam assessment internal sebesar 22% dalam satu tahun.

Guru-guru yang sebelumnya merasa mudah menyerah menghadapi dinamika siswa bermasalah, setelah pelatihan, menunjukkan sikap lebih

fleksibel, kreatif dalam mencari solusi, dan mampu memulihkan semangatnya lebih cepat setelah kegagalan. Penelitian Reivich & Shatté (2002) menegaskan bahwa resiliensi bukan bawaan lahir, melainkan keterampilan yang bisa dibangun secara sistematis melalui latihan penguatan kognitif, emosional, dan sosial.

Refleksi dari desain ini menegaskan bahwa membangun resiliensi guru SMK bukan hanya tentang bertahan hidup di dunia pendidikan yang penuh tekanan, tetapi tentang menciptakan pendidik yang mampu mengubah tantangan menjadi katalisator pertumbuhan profesional dan pribadi. Dengan guru-guru yang resilien, SMK mampu menjadi lembaga pendidikan yang tidak hanya menyiapkan keterampilan teknis, tetapi juga ketangguhan mental bagi generasi muda untuk menghadapi dunia kerja dan kehidupan nyata yang sarat ketidakpastian.



Bab 16

Roadmap Penguatan Psikologi Guru



16.1 Tahapan Jangka Pendek: Awareness Building

Awareness building atau pembangunan kesadaran adalah tahapan fundamental dalam roadmap penguatan psikologi guru SMK. Tahap ini bertujuan membuka pemahaman kolektif tentang pentingnya kesehatan mental guru, memperkenalkan konsep-konsep dasar kesejahteraan psikologis, serta membangun komitmen individu dan institusi untuk menjadikan isu kesehatan mental sebagai bagian integral dari budaya sekolah. Menurut

Prochaska & DiClemente (1983) dalam model *Stages of Change*, tahapan awal perubahan adalah pre-contemplation dan contemplation, di mana kesadaran terhadap masalah harus ditumbuhkan sebelum perubahan perilaku nyata bisa terjadi.

Dalam konteks guru SMK, tahap awareness building menjadi sangat krusial karena banyak tekanan psikologis yang selama ini dianggap “normal” atau “wajar” sehingga kurang mendapatkan perhatian serius. Banyak guru SMK terbiasa menoleransi stres berkepanjangan, kelelahan emosional, dan perasaan kehilangan makna kerja tanpa mekanisme dukungan yang sistematis.

Pembangunan kesadaran ini harus dilakukan dengan pendekatan bertahap dan strategis. Berikut tahapan implementasinya yang diperluas dan dipertajam untuk kondisi riil guru SMK:

Tahap 1: Pemantik Kesadaran Emosional

- **Strategi:** Mengadakan seminar, talkshow, atau diskusi panel tentang “Kesehatan Mental Guru” yang mengangkat isu nyata di lapangan, bukan sekadar teori umum.
- **Implementasi Nyata:** Misalnya, SMK Negeri 1 Yogyakarta mengundang psikolog pendidikan untuk berbicara tentang “Burnout Guru: Fenomena yang Tak Tersembunyi Lagi” di forum Rapat Guru awal tahun.
- **Penajaman:** Materi harus bersifat *relatable*, menggunakan contoh kasus nyata guru SMK, bukan sekadar data statistik umum.

Tahap 2: Edukasi Konsep Dasar Kesehatan Mental

- **Strategi:** Memberikan edukasi rutin tentang konsep stres sehat vs stres berbahaya, resiliensi, self-care, dan pentingnya dukungan sosial.
- **Implementasi Nyata:** SMK Swasta Bina Prestasi menerbitkan bulletin internal bulanan berisi tips kesehatan mental sederhana, kisah nyata guru yang berhasil mengelola stres, dan panduan teknik coping dasar.
- **Penajaman:** Edukasi harus menggunakan bahasa sederhana, bukan terminologi psikologi berat, agar dapat dicerna oleh semua kalangan guru.

Tahap 3: Self-Assessment Ringan

- **Strategi:** Menyediakan alat ukur sederhana dan anonim bagi guru untuk menilai kesejahteraan emosional mereka sendiri.
- **Implementasi Nyata:** Di SMK Negeri 2 Bogor, guru mengisi *Teacher Wellness Self-Check* setiap triwulan menggunakan skala sederhana terkait stres, motivasi, dan keseimbangan kerja-hidup.
- **Penajaman:** Self-assessment harus dirancang untuk refleksi pribadi, bukan untuk evaluasi kinerja institusional.

Tahap 4: Membuka Ruang Dialog dan Refleksi

- **Strategi:** Menyediakan forum refleksi daring maupun luring di mana guru dapat berbagi pengalaman tanpa takut stigma.
- **Implementasi Nyata:** SMK Negeri 5 Bandung membuat “Open Mic Teacher Session” setiap dua bulan, tempat guru bisa berbagi kisah tantangan dan keberhasilan dalam mengelola kesejahteraan mental.
- **Penajaman:** Forum harus dijaga agar bebas dari judgment, fokus pada empati dan dukungan, bukan pada pencarian solusi instan.

Tahap 5: Simbolik Dukungan Institusi

- **Strategi:** Kepala sekolah dan manajemen menunjukkan dukungan terbuka terhadap pentingnya kesehatan mental guru, seperti dengan menandatangani komitmen publik.
- **Implementasi Nyata:** Kepala SMK Negeri 3 Surakarta secara resmi menetapkan bulan September sebagai “Bulan Kesadaran Mental Guru” di sekolah, dengan kegiatan tematik yang melibatkan seluruh komunitas.
- **Penajaman:** Dukungan simbolik harus diikuti langkah nyata kecil yang konsisten, seperti menyesuaikan target administrasi agar tidak memberatkan guru.

Faktor-Faktor Kunci Kesuksesan Tahap Awareness Building

Faktor Kunci	Penjelasan
Konteksualisasi Isu	Menghubungkan kesehatan mental dengan realita harian guru SMK
Bahasa yang Akrab	Menghindari istilah teknis rumit, menggunakan komunikasi persuasif
Keterlibatan Emosional	Menyentuh hati guru, bukan sekadar menyampaikan informasi kognitif
Dukungan Kepemimpinan	Kepala sekolah dan manajemen menjadi role model dalam awareness

Penelitian Jennings et al. (2017) menegaskan bahwa tahap awal pembangunan kesadaran sangat menentukan keberhasilan tahap-tahap selanjutnya dalam program kesejahteraan guru. Tanpa kesadaran yang kuat, intervensi lanjutan seperti pelatihan regulasi emosi atau resilience building cenderung tidak efektif.

Refleksi dari praktik nyata menunjukkan bahwa guru SMK yang sadar pentingnya menjaga kesehatan mental lebih terbuka terhadap perubahan perilaku adaptif seperti menerapkan mindfulness, berpartisipasi dalam dukungan sosial, dan membangun strategi coping sehat.

Sebaliknya, tanpa awareness, guru cenderung mempertahankan coping negatif seperti isolasi sosial, perfeksionisme berlebihan, atau denial terhadap beban kerja emosional. Kesimpulannya, tahap awareness building bukan sekadar sosialisasi, melainkan fondasi budaya baru yang menghormati kesejahteraan guru sebagai pilar utama keberlangsungan pendidikan vokasi yang bermartabat dan berkelanjutan. Membangun kesadaran hari ini adalah investasi strategis untuk memastikan bahwa guru SMK masa depan tidak hanya bertahan hidup di dunia pendidikan yang keras, tetapi juga tumbuh kuat, sehat, dan terus menginspirasi.

16.2 Tahapan Jangka Menengah: Implementasi Sistem

Setelah kesadaran terhadap pentingnya kesehatan mental guru SMK berhasil dibangun melalui tahap jangka pendek, langkah strategis berikutnya adalah **implementasi sistem**. Implementasi sistem berarti membangun struktur, prosedur, dan mekanisme kerja yang berkelanjutan untuk mendukung kesehatan psikologis guru, bukan sekadar mengandalkan inisiatif individu. Menurut pendekatan *Whole School Approach* (Weare, 2015), perubahan berkelanjutan dalam kesejahteraan pendidikan hanya dapat dicapai jika kesehatan mental diintegrasikan ke dalam seluruh kebijakan dan budaya sekolah.

Dalam konteks SMK, implementasi sistem berarti menciptakan ekosistem yang secara aktif melindungi, memfasilitasi, dan memperkuat kesejahteraan emosional guru sebagai bagian dari strategi manajemen pendidikan vokasi.

Berikut tahapan implementasi sistem yang diperluas dan dipertajam:

Tahap 1: Penyusunan Kebijakan Sekolah Ramah Mental

- **Strategi:** Membuat regulasi internal atau Surat Keputusan Kepala Sekolah tentang pentingnya kesehatan mental guru, berisi komitmen dan prinsip kerja berbasis kesejahteraan emosional.
- **Implementasi Nyata:** SMK Negeri 4 Bandung menetapkan *Pedoman Kesejahteraan Guru* yang mencakup perlindungan terhadap overload tugas administratif, prosedur akses dukungan emosional, dan hak cuti pemulihan psikologis.
- **Penajaman:** Kebijakan harus disosialisasikan secara formal dan disisipkan dalam semua dokumen kerja guru, seperti kontrak kerja tahunan atau manual pegawai.

Tahap 2: Pembentukan Unit Kesejahteraan Guru

- **Strategi:** Mendirikan unit khusus di bawah struktur sekolah yang bertanggung jawab atas implementasi, monitoring, dan pengembangan program kesejahteraan guru.
- **Implementasi Nyata:** SMK Swasta Mandiri Utama membentuk *Teacher Wellness Committee* yang beranggotakan wakil kepala sekolah, konselor, dan guru perwakilan setiap jurusan.

- **Penajaman:** Unit ini bukan sekadar formalitas, tetapi harus memiliki rencana kerja tahunan, alokasi waktu pertemuan, dan pelaporan berkala kepada manajemen.

Tahap 3: Pengembangan Program Dukungan Terstruktur

- **Strategi:** Menyusun program-program konkret seperti konseling profesional, workshop mindfulness, pelatihan emotional intelligence, dan resilience building untuk guru.
- **Implementasi Nyata:** SMK Negeri 2 Malang mengadakan *Program Guru Tangguh*, berupa pelatihan 6 bulanan tentang coping stress, pengelolaan emosi, dan membangun optimisme pendidikan vokasi.
- **Penajaman:** Program harus relevan dengan konteks riil guru SMK, berbasis pengalaman, dan dipimpin oleh fasilitator yang memahami dunia vokasi.

Tahap 4: Integrasi Mindfulness dan Self-Care ke Jadwal Kerja

- **Strategi:** Mengalokasikan slot waktu khusus dalam agenda kerja guru untuk kegiatan relaksasi emosional seperti sesi mindfulness 5 menit sebelum rapat atau refleksi emosional mingguan.
- **Implementasi Nyata:** SMK Negeri 1 Surakarta menambahkan *Mindful Morning 5 Minutes* dalam setiap apel pagi guru.
- **Penajaman:** Integrasi harus bersifat natural, bukan tambahan beban kerja baru, dan dikaitkan dengan nilai produktivitas yang lebih sehat.

Tahap 5: Monitoring dan Evaluasi Sistematis

- **Strategi:** Menetapkan mekanisme monitoring berkala terhadap tingkat kesejahteraan guru melalui survei, wawancara kualitatif, dan analisis indikator absensi atau turnover.
- **Implementasi Nyata:** SMK Negeri 3 Cibinong melakukan survei kesejahteraan guru dua kali setahun dan mengaitkan hasilnya dengan perbaikan kebijakan atau program dukungan.
- **Penajaman:** Data monitoring harus digunakan untuk tindakan nyata, bukan hanya untuk laporan administratif semata.

Faktor-Faktor Kunci Kesuksesan Implementasi Sistem

Faktor Kunci	Penjelasan
Kepemimpinan Progresif	Kepala sekolah berperan aktif sebagai role model perubahan
Sistem yang Adaptif	Program dikembangkan fleksibel sesuai evaluasi berkala
Partisipasi Seluruh Komunitas	Guru, siswa, dan staf pendukung terlibat dalam budaya kesejahteraan mental
Integrasi dalam Manajemen Sekolah	Bukan program tambahan, tetapi menjadi bagian dari sistem manajemen harian

Penelitian Weare dan Nind (2011) menegaskan bahwa implementasi sistemik kesehatan mental di sekolah meningkatkan iklim kerja, produktivitas guru, keterlibatan siswa, dan memperbaiki reputasi institusi pendidikan di komunitas lokal. Refleksi dari implementasi nyata di beberapa SMK menunjukkan bahwa sistem yang terintegrasi dengan baik mampu mengubah persepsi guru dari melihat kesehatan mental sebagai tanggung jawab individu menjadi sebagai hak institusional yang harus dijaga bersama.

Dengan sistem pendukung yang kokoh, guru SMK tidak hanya akan lebih kuat menghadapi tuntutan kompleks era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), tetapi juga lebih mampu membangun ekosistem belajar yang adaptif, humanis, dan bermartabat. Implementasi sistem bukanlah proyek satu kali, tetapi perjalanan kolektif membangun pendidikan vokasi yang berpusat pada kekuatan manusiawi.

16.2 Tahapan Jangka Panjang: Kultur Sehat Mental

Setelah kesadaran dibangun (jangka pendek) dan sistem pendukung diterapkan (jangka menengah), tahapan jangka panjang dalam roadmap penguatan psikologi guru SMK adalah membentuk **kultur sehat mental**. Kultur

ini berarti kesehatan mental bukan hanya menjadi program atau proyek periodik, melainkan melekat dalam nilai, norma, kebijakan, dan perilaku sehari-hari seluruh warga sekolah. Menurut Schein (2010) dalam teorinya tentang kultur organisasi, perubahan budaya organisasi terjadi ketika nilai-nilai baru tidak sekadar diucapkan, tetapi diinternalisasi dalam praktik harian dan menjadi standar perilaku kolektif.

Dalam konteks SMK, membangun kultur sehat mental artinya menciptakan komunitas pendidikan yang menjunjung tinggi kesejahteraan emosional sebagai fondasi produktivitas, kreativitas, dan keberlanjutan profesi guru.

Berikut tahapan konkret membangun kultur sehat mental, diperluas dan dipertajam:

Tahap 1: Internalization of Mental Health Values

- **Strategi:** Menjadikan nilai-nilai kesehatan mental (seperti self-care, empati, regulasi emosi, resiliensi) sebagai bagian eksplisit dari visi, misi, dan budaya kerja sekolah.
- **Implementasi Nyata:** SMK Negeri 2 Jakarta mengubah motto sekolah menjadi: “Berprestasi dengan Kesehatan Mental dan Profesionalisme”.
- **Penajaman:** Nilai-nilai ini harus dijabarkan dalam perilaku konkret yang diharapkan dari seluruh warga sekolah, bukan sekadar slogan.

Tahap 2: Ritualisasi Praktik Kesehatan Mental

- **Strategi:** Membentuk kebiasaan rutin yang memperkuat budaya mental sehat, seperti sesi refleksi emosi bulanan, mindful Monday, atau gratitude journal untuk guru.
- **Implementasi Nyata:** SMK Swasta Prestasi Unggul mengadakan “Five-Minute Reflection” sebelum dan sesudah pelaksanaan ujian kompetensi.
- **Penajaman:** Praktik ini harus dilakukan terus menerus sehingga menjadi bagian alami dari ritme kerja sekolah.

Tahap 3: Pembelajaran Sosial-Emosional Terstruktur

- **Strategi:** Menyisipkan pembelajaran keterampilan sosial-emosional (SEL) ke dalam kegiatan guru, baik formal (workshop, pelatihan) maupun informal (coaching reflektif).
- **Implementasi Nyata:** SMK Negeri 3 Semarang memasukkan materi tentang regulasi emosi dan komunikasi asertif dalam program pengembangan profesi guru tahunan.
- **Penajaman:** Fokus pada kompetensi nyata seperti mengelola konflik, membangun empati, menjaga keseimbangan emosional.

Tahap 4: Penguatan Model Role dan Teladan

- **Strategi:** Kepala sekolah, wakil kepala, dan guru senior menjadi role model nyata dalam perilaku sehat mental seperti mengelola stres positif, komunikasi empatik, dan menjaga keseimbangan kerja-hidup.
- **Implementasi Nyata:** Di SMK Negeri 1 Bandung, kepala sekolah secara rutin mempraktikkan refleksi terbuka saat rapat guru, termasuk berbagi pengalaman pribadi tentang pengelolaan tekanan.
- **Penajaman:** Teladan harus otentik, bukan artifisial; keteladanan emosional lebih kuat daripada instruksi verbal.

Tahap 5: Perbaikan Berkelanjutan (Continuous Improvement)

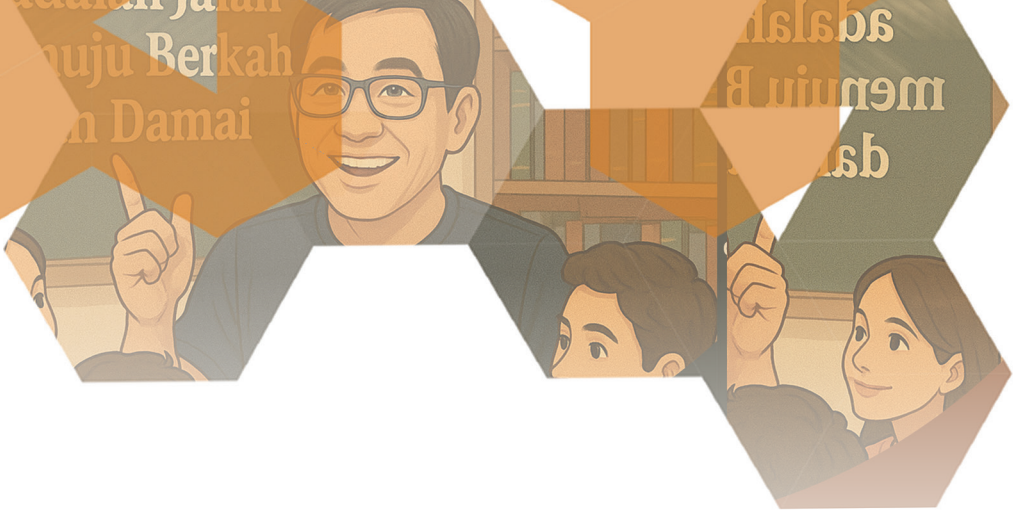
- **Strategi:** Menetapkan sistem evaluasi budaya sehat mental secara periodik dan terbuka untuk revisi.
- **Implementasi Nyata:** SMK Negeri 5 Bogor melakukan survei budaya kesejahteraan mental setiap tahun untuk mengukur perubahan persepsi dan pengalaman guru.
- **Penajaman:** Evaluasi berbasis feedback nyata, bukan sekadar formalitas administrasi.

Faktor Kunci Kesuksesan Membangun Kultur Sehat Mental

Faktor Kunci	Penjelasan
Konsistensi Praktik	Ritual kesehatan mental harus dilakukan terus menerus tanpa jeda panjang
Integrasi dalam Semua Aktivitas	Nilai kesejahteraan masuk ke semua aspek: pembelajaran, administrasi, manajemen
Kepemimpinan Emosional	Pemimpin sekolah menjadi contoh hidup dari nilai kesejahteraan mental
Perayaan Kecil Atas Kemajuan	Memberi penghargaan atas upaya menjaga kesejahteraan emosional, sekecil apapun

Penelitian Jennings dan Greenberg (2009) memperkuat bahwa sekolah yang berhasil menginternalisasi kesejahteraan emosional dalam budaya organisasinya menunjukkan tingkat burnout guru lebih rendah, keterlibatan siswa lebih tinggi, dan kinerja pendidikan yang lebih stabil dalam jangka panjang. Refleksi dari praktik nyata menunjukkan bahwa kultur sehat mental di sekolah vokasi tidak terjadi secara instan. Ia dibangun perlahan melalui perubahan kecil yang konsisten, perbaikan terus-menerus, dan ketulusan dalam memperlakukan kesehatan mental sebagai investasi utama keberhasilan pendidikan.

Kultur sehat mental menjadikan SMK bukan hanya tempat mencetak lulusan kompeten secara teknis, tetapi juga membentuk komunitas pembelajar yang kuat, resilien, dan manusiawi. Guru SMK yang hidup dalam kultur seperti ini akan mampu menjadi pelita bagi siswa, bukan lilin yang terbakar habis oleh tekanan dunia kerja. Dengan membangun kultur sehat mental, SMK memperkuat posisinya sebagai benteng pendidikan vokasi masa depan — tangguh, bermartabat, dan berdaya tahan tinggi menghadapi tantangan zaman.



Bab 17

Rekomendasi Strategis



17.1 Untuk Guru Individu

Dalam upaya memperkuat psikologi guru SMK, peran individu menjadi fondasi awal yang tidak dapat diabaikan. Meskipun perubahan sistemik dan dukungan institusional sangat penting, kekuatan transformasi sejati tetap berakar pada kesadaran, kemauan, dan tindakan personal guru dalam mengelola kesejahteraan emosionalnya sendiri. Bandura (1997) melalui

teori *self-efficacy* menegaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengelola tantangan berpengaruh besar terhadap keberhasilan adaptasi dan ketahanan emosional.

Rekomendasi untuk guru individu berikut ini diperluas dan dipertajam berdasarkan konteks riil keseharian guru SMK:

1. Membangun Kesadaran Diri Emosional

- › **Rekomendasi:** Melatih diri untuk secara rutin mengenali, menamai, dan memahami emosi yang muncul sepanjang hari mengajar.
- › **Implementasi Nyata:** Guru dapat meluangkan waktu 3–5 menit setelah mengajar untuk mengevaluasi emosi dominan hari itu, misalnya dengan menulis catatan sederhana seperti “Hari ini saya merasa cemas saat mengelola praktik bengkel” atau “Saya merasa bangga saat siswa berhasil menyelesaikan proyek.”
- **Penajaman:** Kesadaran emosi adalah pintu masuk utama untuk mengelola stres sebelum berkembang menjadi burnout.

2. Mengembangkan Praktik Self-Care Sehari-Hari

- › **Rekomendasi:** Merancang aktivitas kecil sehari-hari untuk merawat diri fisik, emosional, dan mental, bukan menunggu cuti panjang untuk “memulihkan diri.”
- › **Implementasi Nyata:** Menyisipkan momen istirahat mikro (micro-breaks) di sela kegiatan padat seperti 5 menit pernapasan sadar setelah mengoreksi tugas siswa, berjalan santai di halaman sekolah saat pergantian jam, atau menikmati teh dengan penuh kesadaran di sela jadwal mengajar.
- › **Penajaman:** Self-care harus dilihat sebagai bagian dari etos profesionalisme, bukan kemewahan pribadi.

3. Mengembangkan Growth Mindset

- › **Rekomendasi:** Melatih pola pikir bahwa tantangan dan kegagalan adalah bagian dari perjalanan pertumbuhan profesional, bukan tanda ketidakmampuan.

- › **Implementasi Nyata:** Setiap kali menghadapi kesulitan dalam mengelola kelas praktik atau menghadapi proyek siswa yang tidak berjalan sempurna, guru dapat bertanya pada diri sendiri: “Apa yang bisa saya pelajari dari situasi ini untuk menjadi lebih baik besok?”
- › **Penajaman:** Growth mindset mengubah tekanan menjadi peluang pembelajaran berkelanjutan.

4. Membangun Jaringan Dukungan Sosial

- › **Rekomendasi:** Aktif mencari, membangun, dan memelihara hubungan dengan rekan sejawat yang suportif secara emosional.
- › **Implementasi Nyata:** Membentuk grup kecil teman seprofesi (3–5 orang) yang saling berbagi cerita, tantangan, dan strategi coping dalam pertemuan informal mingguan atau bulanan.
- › **Penajaman:** Dukungan sejawat meningkatkan daya tahan emosional dan mempercepat pemulihan dari tekanan.

5. Melatih Teknik Regulasi Stres

- › **Rekomendasi:** Menguasai teknik sederhana untuk mengelola stres akut sebelum meluas menjadi masalah kronis.
- › **Implementasi Nyata:** mempraktikkan teknik *box breathing* (menghitung 4 detik tarik napas, 4 detik tahan, 4 detik hembuskan, 4 detik tahan) sebelum memasuki ruang kelas atau sebelum sesi penting seperti presentasi karya siswa.
- › **Penajaman:** Teknik sederhana ini efektif menurunkan aktivasi sistem stres tubuh dalam waktu singkat.

6. Membuat Personal Wellbeing Plan

- › **Rekomendasi:** Menyusun rencana kesejahteraan pribadi jangka pendek dan menengah yang spesifik, realistis, dan terukur.
- › **Implementasi Nyata:** Guru membuat daftar prioritas seperti: “Setiap minggu, saya akan meluangkan 1 jam untuk hobi pribadi,” atau “Saya akan memprioritaskan tidur minimal 6 jam setiap malam.”

- › **Penajaman:** Wellbeing plan membantu mengelola energi emosional secara sadar, bukan reaktif.

7. Berlatih Mindfulness Harian

- › **Rekomendasi:** Membiasakan praktik kesadaran penuh dalam aktivitas kecil sehari-hari.
- › **Implementasi Nyata:** Saat memeriksa absensi siswa atau mempersiapkan alat praktik, guru melatih hadir penuh dengan memperhatikan sensasi tubuh, suara sekitar, atau ritme napas.
- › **Penajaman:** Mindfulness meningkatkan fokus, menurunkan kecemasan, dan memperkuat ketahanan kognitif.

8. Mengelola Harapan Realistis

- › **Rekomendasi:** Menyeimbangkan antara aspirasi profesional tinggi dengan penerimaan realistis atas keterbatasan situasi.
- › **Implementasi Nyata:** Saat target pembelajaran praktik tidak tercapai sempurna karena kendala alat atau fasilitas, guru mengakui keberhasilan parsial sebagai kemajuan nyata, bukan kegagalan total.
- › **Penajaman:** Harapan realistis melindungi guru dari frustrasi dan rasa gagal berlebihan.

Faktor Kunci Kesuksesan Penerapan Rekomendasi Pribadi

Faktor Kunci	Penjelasan
Konsistensi Kecil Sehari-hari	Transformasi besar lahir dari langkah kecil yang dilakukan konsisten
Kesediaan Belajar dari Pengalaman	Refleksi tanpa menghakimi diri sendiri membuka ruang pertumbuhan
Dukungan Sosial yang Aktif	Belajar bersama memperkuat ketahanan daripada berjuang sendirian

Faktor Kunci	Penjelasan
Fleksibilitas dalam Strategi	Menyesuaikan strategi coping dengan dinamika pribadi dan lingkungan

Penelitian Howard & Johnson (2004) menunjukkan bahwa guru yang membangun ketahanan emosional melalui praktik keseharian sederhana memiliki tingkat turnover lebih rendah, sense of accomplishment lebih tinggi, serta dampak positif jangka panjang terhadap iklim sekolah. Refleksi dari implementasi nyata di SMK menunjukkan bahwa guru yang konsisten menerapkan langkah kecil ini tidak hanya bertahan dalam tekanan vokasi, tetapi justru berkembang menjadi sosok inspiratif — lebih sabar, lebih reflektif, dan lebih efektif dalam membimbing siswa menuju dunia kerja. Menjadi guru SMK di era VUCA tidak cukup hanya dengan keterampilan teknis. Dibutuhkan kekuatan internal untuk tetap berpijak, tumbuh, dan bersinar di tengah ketidakpastian. Dan kekuatan itu dibangun — satu langkah kecil, satu napas sadar, satu momen refleksi — setiap hari.

17.2 Untuk Kepala Sekolah dan Manajemen

Dalam upaya membangun penguatan psikologi guru SMK secara berkelanjutan, peran kepala sekolah dan manajemen menjadi faktor penentu yang sangat strategis. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator pendidikan, tetapi juga sebagai pemimpin emosional (emotional leader) yang mampu menciptakan iklim kerja suportif, inspiratif, dan resilien. Menurut Leithwood & Riehl (2005), kepemimpinan pendidikan efektif adalah kepemimpinan yang secara sadar membangun kondisi sosial-emosional yang positif di sekolah untuk menunjang pencapaian akademik dan kesejahteraan komunitas belajar.

Berikut ini adalah rekomendasi yang diperluas dan dipertajam untuk kepala sekolah dan manajemen SMK dalam memperkuat kesehatan psikologi guru:

1. Menetapkan Kesehatan Mental Guru sebagai Prioritas Strategis

- › **Rekomendasi:** Memasukkan program kesehatan mental guru ke dalam Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) sebagai prioritas tahunan.
- › **Implementasi Nyata:** Di SMK Negeri 5 Bandung, kesejahteraan guru menjadi salah satu indikator kinerja tahunan sekolah, setara dengan target akademik siswa.
- › **Penajaman:** Kesejahteraan guru bukan sekadar program tambahan, tetapi diintegrasikan dalam sistem perencanaan, monitoring, dan evaluasi institusi.

2. Membangun Sistem Dukungan Psikososial Formal

- › **Rekomendasi:** Membentuk unit atau tim dukungan psikososial di sekolah yang aktif melakukan pendampingan, konseling ringan, dan pengelolaan stres kolektif.
- › **Implementasi Nyata:** SMK Negeri 2 Yogyakarta membentuk *Teacher Support Team* yang bertugas mengadakan sesi debriefing emosional pasca kegiatan berat seperti uji kompetensi nasional atau akreditasi.
- › **Penajaman:** Tim ini harus dibekali pelatihan dasar pendampingan emosional dan mendapatkan legitimasi penuh dari manajemen sekolah.

3. Menjadi Role Model dalam Regulasi Emosi

- › **Rekomendasi:** Kepala sekolah dan wakil kepala memperlihatkan kemampuan mengelola stres, berkomunikasi suportif, dan berempati dalam interaksi sehari-hari.
- › **Implementasi Nyata:** Kepala SMK Negeri 3 Bekasi secara rutin berbagi refleksi emosional dalam rapat bulanan, menunjukkan bahwa bahkan pemimpin pun rentan terhadap stres dan pentingnya mengelolanya dengan sehat.
- › **Penajaman:** Role modeling ini membangun norma emosional yang positif di lingkungan sekolah.

4. Menyediakan Program Pengembangan Profesional Berbasis Kesejahteraan

- › **Rekomendasi:** Memasukkan pelatihan emotional intelligence, mindfulness, resilience training, dan strategi self-care dalam program diklat guru tahunan.
- › **Implementasi Nyata:** SMK Swasta Inovasi Mandiri mengadakan *Teacher Resilience Workshop* setiap semester untuk membekali guru menghadapi tantangan emosional dunia vokasi.
- › **Penajaman:** Program ini harus dibuat kontekstual dengan kondisi riil SMK, bukan pelatihan umum tanpa akar praktis.

5. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Empatik dan Fleksibel

- › **Rekomendasi:** Mengembangkan budaya kerja yang menghargai keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan merespons kebutuhan emosional guru secara fleksibel.
- › **Implementasi Nyata:** SMK Negeri 1 Bogor menerapkan kebijakan *Flexible Recovery Time* pasca proyek besar, di mana guru boleh mengambil waktu pemulihan emosional setelah menyelesaikan tugas berat.
- › **Penajaman:** Fleksibilitas harus diatur dengan bijak agar tetap menjaga kontinuitas operasional sekolah tanpa mengorbankan kesejahteraan guru.

6. Membuka Kanal Komunikasi Suportif

- › **Rekomendasi:** Menyediakan jalur komunikasi dua arah yang aman, rahasia, dan empatik antara guru dan manajemen terkait kondisi emosional, beban kerja, atau masalah kesejahteraan lainnya.
- › **Implementasi Nyata:** SMK Negeri 4 Jakarta membuat platform daring *Voice of Teachers* untuk menampung aspirasi kesejahteraan guru secara anonim dan merancang tindakan perbaikan berbasis data.
- › **Penajaman:** Kanal ini harus aktif dikelola dan ditindaklanjuti dengan tindakan nyata, bukan hanya formalitas.

Faktor Kunci Sukses Implementasi Rekomendasi untuk Kepala Sekolah dan Manajemen

Faktor Kunci	Penjelasan
Komitmen Kepemimpinan Tinggi	Kepala sekolah menunjukkan komitmen aktif, bukan sekadar deklaratif
Konsistensi antara Kebijakan dan Praktik	Nilai kesejahteraan diterapkan dalam keputusan dan tindakan nyata
Keterlibatan Seluruh Level	Guru, staf administrasi, hingga manajemen harus bersama-sama berpartisipasi
Evaluasi dan Refleksi Berkala	Setiap program dievaluasi dampaknya dan dikembangkan secara berkelanjutan

Penelitian Day & Gu (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah yang memperhatikan kesejahteraan guru menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih stabil, meningkatkan retensi guru, dan memperbaiki prestasi akademik siswa. Refleksi dari penerapan nyata di berbagai SMK menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah menjadi pelopor budaya kesejahteraan mental, perubahan positif meluas cepat ke seluruh ekosistem sekolah. Guru lebih loyal, lebih bersemangat, dan lebih mampu membimbing siswa melewati tantangan dunia vokasi yang dinamis. Memimpin kesejahteraan guru berarti memimpin masa depan pendidikan vokasi itu sendiri — dengan empati, dengan ketangguhan, dan dengan keberanian untuk memanusiakan dunia pendidikan di tengah tantangan era VUCA.

17.3 Untuk Pemerintah dan Asosiasi Profesi

Peran pemerintah dan asosiasi profesi sangat vital dalam mengarusutamakan kesejahteraan psikologis guru SMK secara nasional dan sistemik. Tanpa dukungan kebijakan yang progresif dan gerakan asosiasi profesi yang aktif, inisiatif di tingkat individu maupun sekolah hanya akan bertahan sporadis

dan tidak berkelanjutan. Menurut Fullan (2007), perubahan pendidikan berskala besar memerlukan “push dari atas” melalui kebijakan publik dan “pull dari bawah” melalui gerakan komunitas profesi.

Dalam konteks penguatan psikologi guru SMK, pemerintah pusat, dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota, dan asosiasi profesi seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) atau Asosiasi Guru Vokasi Indonesia (AGVI) memiliki tanggung jawab strategis untuk menciptakan ekosistem nasional yang pro-kesehatan mental guru. Berikut rekomendasi rinci dan diperluas untuk pemerintah dan asosiasi profesi:

1. Mengintegrasikan Kesejahteraan Guru dalam Kebijakan Pendidikan Nasional

- › **Rekomendasi:** Memasukkan dimensi kesehatan mental guru secara eksplisit dalam dokumen strategis nasional seperti Rencana Strategis Pendidikan, Standar Nasional Pendidikan Guru, serta Rencana Induk Pendidikan Vokasi.
- › **Implementasi Nyata:** Menyusun indikator kesejahteraan psikologis guru sebagai bagian dari Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah (EKKS) dan Evaluasi Kinerja Guru (EKG).
- › **Penajaman:** Kesejahteraan mental guru diperlakukan setara dengan target capaian akademik dalam pengukuran kinerja pendidikan nasional.

2. Menyediakan Program Nasional Penguatan Psikologi Guru

- › **Rekomendasi:** Meluncurkan program berskala nasional seperti “*Program Nasional Wellbeing Guru SMK*” yang meliputi pelatihan regulasi emosi, resilience building, mindfulness-based teaching, dan coping skill enhancement.
- › **Implementasi Nyata:** Pemerintah melalui Direktorat Pembinaan SMK mengalokasikan anggaran khusus untuk program kesejahteraan psikologi guru setiap tahun, tidak hanya untuk pelatihan teknis vokasi.

- › **Penajaman:** Pelatihan ini harus berbasis bukti (evidence-based) dan dikembangkan bekerja sama dengan lembaga psikologi pendidikan terakreditasi.

3. Memberikan Insentif untuk Sekolah yang Berhasil Membina Kesejahteraan Guru

- › **Rekomendasi:** Menetapkan penghargaan khusus bagi sekolah-sekolah yang menunjukkan komitmen nyata dan hasil terukur dalam menjaga kesehatan mental tenaga pendidiknya.
- › **Implementasi Nyata:** Misalnya, Anugerah “Sekolah Vokasi Peduli Kesejahteraan Guru” diberikan tahunan pada SMK yang berhasil menciptakan budaya mental sehat terbukti dengan data kinerja.
- › **Penajaman:** Insentif bukan hanya berupa pengakuan, tetapi juga dukungan dana pengembangan kapasitas lebih lanjut.

4. Memperkuat Peran Asosiasi Profesi Guru

- › **Rekomendasi:** Asosiasi profesi seperti PGRI, AGVI, dan komunitas guru vokasi perlu aktif menginisiasi kampanye nasional tentang pentingnya kesehatan mental guru.
- › **Implementasi Nyata:** AGVI menyelenggarakan “*Hari Kesejahteraan Guru Vokasi Nasional*” setiap tahun dengan seminar, workshop, dan aksi nyata berbasis komunitas.
- › **Penajaman:** Asosiasi tidak hanya bertugas advokasi hak finansial, tetapi juga hak kesejahteraan psikologis anggotanya.

5. Menyediakan Akses Mudah ke Layanan Konseling Guru

- › **Rekomendasi:** Pemerintah wajib menyediakan layanan konseling profesional gratis atau bersubsidi bagi guru SMK, terutama di daerah dengan tingkat tekanan kerja tinggi.
- › **Implementasi Nyata:** Dinas Pendidikan Provinsi bekerja sama dengan rumah sakit pendidikan atau Lembaga Psikologi Terapan untuk membuka Klinik Konseling Guru di setiap kabupaten/kota.
- › **Penajaman:** Layanan ini harus bebas stigma, mudah diakses, dan dijaga kerahasiaannya.

6. Membangun Sistem Monitoring Nasional Kesejahteraan Guru

- › **Rekomendasi:** Mengembangkan sistem pengumpulan data nasional tentang kesehatan mental guru sebagai dasar penyusunan kebijakan berbasis bukti.
- › **Implementasi Nyata:** Setiap dua tahun, Kementerian Pendidikan melakukan Survei Nasional Kesejahteraan Guru dengan instrumen baku dan independen.
- › **Penajaman:** Data digunakan untuk kebijakan intervensi positif, bukan untuk pemberian sanksi administratif.

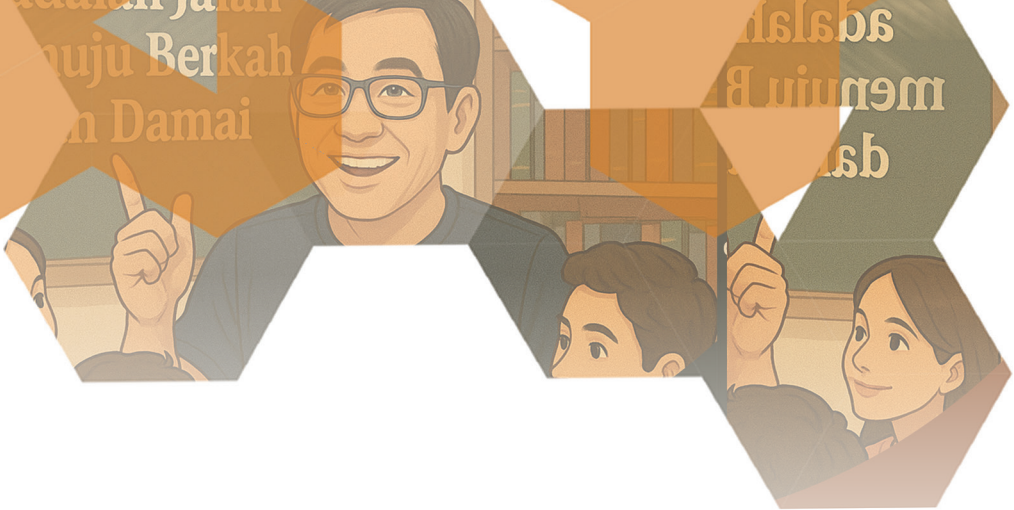
Faktor Kunci Sukses Implementasi di Level Nasional

Faktor Kunci	Penjelasan
Political Will yang Kuat	Komitmen nyata pemerintah untuk mengarusutamakan kesejahteraan guru
Keterlibatan Asosiasi secara Aktif	Asosiasi profesi menjadi motor penggerak kampanye kesehatan mental
Pendekatan Holistik dan Lintas Sektor	Kesejahteraan guru melibatkan pendidikan, kesehatan, dan tenaga kerja
Evaluasi dan Akuntabilitas Terbuka	Program nasional dievaluasi transparan dengan keterlibatan komunitas guru

Penelitian Collie, Shapka, & Perry (2012) memperkuat bahwa dukungan kebijakan nasional terhadap kesejahteraan guru meningkatkan engagement profesional, mengurangi turnover, dan memperbaiki output pendidikan dalam jangka panjang. Refleksi dari pengalaman negara-negara yang sukses mengarusutamakan wellbeing guru seperti Finlandia dan Kanada menunjukkan bahwa perubahan besar dimulai dari pengakuan bahwa guru adalah aset manusia paling berharga dalam sistem pendidikan.

Di Indonesia, jika pemerintah dan asosiasi profesi sungguh-sungguh mengarusutamakan kesehatan mental guru SMK, kita tidak hanya akan

mencetak tenaga kerja terampil, tetapi juga membangun bangsa yang lebih sehat, kuat, dan penuh martabat.



Bab 18

Penutup: Manifesto Guru SMK Tangguh di Era VUCA



18.1 Refleksi Akhir

Ketika kita menelusuri seluruh perjalanan penguatan psikologi guru SMK, satu kesimpulan fundamental yang muncul adalah bahwa kekuatan sejati dunia pendidikan vokasi tidak terletak semata-mata pada kecanggihan fasilitas, kesempurnaan kurikulum, atau kecepatan adaptasi teknologi, melainkan pada kualitas kemanusiaan para gurunya. Di tengah derasny arus VUCA — Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity — guru SMK

yang kuat secara psikologis menjadi jangkar yang menstabilkan harapan siswa, membangun karakter kerja, dan menyalakan semangat inovasi.

Refleksi akhir ini menegaskan bahwa upaya memperkuat psikologi guru SMK bukan sekadar proyek jangka pendek, melainkan sebuah komitmen jangka panjang membangun ekosistem pendidikan yang manusiawi. Perjalanan ini menuntut kerja keras di tiga level: perubahan individu guru, perubahan budaya sekolah, dan perubahan kebijakan nasional. Tanpa keterpaduan ketiganya, upaya penguatan psikologi akan mudah tergerus oleh rutinitas teknokratis pendidikan yang semakin kompleks.

Di tingkat individu, guru SMK dihadapkan pada tantangan yang semakin menuntut: menghadapi siswa generasi digital dengan karakteristik unik, mengelola ekspektasi dunia industri yang dinamis, serta menjaga idealisme profesi di tengah tekanan administratif. Kesehatan mental guru dalam situasi ini bukan lagi “bonus,” melainkan syarat mutlak untuk keberlangsungan karier pendidikan. Guru yang reflektif, mindful, resilien, dan cerdas emosional akan lebih mampu menjadi pemimpin pembelajaran sejati di ruang kelas vokasi.

Di tingkat institusi, sekolah-sekolah SMK harus mulai bertransformasi menjadi organisasi pembelajar yang menempatkan kesejahteraan guru sebagai pusat strategi pengembangannya. Iklim kerja yang suportif, sistem dukungan psikososial yang nyata, dan kebijakan fleksibel berbasis keseimbangan kerja-hidup harus menjadi norma baru. Kepala sekolah dan manajemen tidak lagi cukup menjadi pengatur administrasi, melainkan harus bertransformasi menjadi pemimpin kesejahteraan emosional.

Di tingkat kebijakan makro, pemerintah dan asosiasi profesi perlu menjadikan kesehatan mental guru sebagai bagian integral dari agenda reformasi pendidikan nasional. Pendidikan vokasi yang kuat membutuhkan guru yang tidak hanya cerdas teknis, tetapi juga kuat secara emosional, sehat secara mental, dan terhubung secara sosial.

Refleksi ini juga mengajak kita untuk menyadari bahwa membangun kekuatan psikologi guru SMK tidak selalu tentang perubahan besar yang bombastis. Seringkali, kekuatan itu dibangun dari langkah kecil sehari-hari: satu napas sadar sebelum mengajar, satu kata empatik kepada rekan

kerja, satu refleksi jujur tentang makna profesi, satu keputusan untuk tidak menyerah pada kelelahan, satu upaya untuk membangun kembali semangat setelah kegagalan.

Guru SMK hari ini tidak hanya mengajarkan teknik otomotif, desain grafis, akuntansi, atau kuliner. Mereka mengajarkan ketahanan, integritas, inovasi, dan kemanusiaan kepada generasi penerus bangsa. Namun untuk mampu melakukan itu, mereka sendiri harus merasa utuh sebagai manusia — dihargai, didukung, dan dipahami.

Refleksi akhir ini adalah ajakan, bukan hanya kepada guru individu, tetapi kepada seluruh pemangku kepentingan pendidikan vokasi: mari bersama-sama membangun ekosistem di mana guru SMK dapat tumbuh, berkembang, dan menginspirasi tanpa mengorbankan kesehatan mental mereka. Sebab hanya dengan guru yang kuat secara psikologis, pendidikan vokasi akan mampu menjawab tantangan global, membentuk generasi pekerja profesional yang adaptif, kreatif, dan bermartabat.

Sebagaimana pepatah Jepang kuno mengatakan, *“The bamboo that bends is stronger than the oak that resists.”* Guru SMK harus menjadi seperti bambu: lentur menghadapi angin perubahan, tetapi kokoh menopang masa depan bangsa.

18.2 Komitmen Menjadi Guru Inspiratif

Menjadi guru inspiratif di SMK bukanlah sebuah gelar yang diberikan oleh penghargaan formal, melainkan sebuah pilihan sadar yang dibangun setiap hari melalui tindakan, nilai, dan dedikasi personal. Dalam dunia pendidikan vokasi yang terus berubah, guru inspiratif adalah mereka yang tidak hanya menguasai kompetensi teknis bidang kejuruan, tetapi juga mampu menyakan semangat, membangun harapan, dan menumbuhkan ketangguhan dalam diri siswa yang mereka dampingi.

Komitmen menjadi guru inspiratif dimulai dari transformasi diri sendiri. Menurut Palmer (1998), “Kita mengajar dari siapa kita sebagai pribadi.” Oleh karena itu, perjalanan menjadi guru inspiratif adalah perjalanan mendalam mengenal diri, mengolah luka emosional pribadi,

memperkuat motivasi intrinsik, dan menumbuhkan cinta sejati terhadap proses belajar-mengajar.

Dalam konteks guru SMK, komitmen ini menuntut kesiapan untuk menghadapi kenyataan bahwa siswa generasi saat ini tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis untuk dunia kerja, tetapi juga membutuhkan keteladanan karakter, kekuatan emosional, dan inspirasi untuk bertahan di tengah dunia yang volatil dan kompleks.

Berikut wujud konkret komitmen menjadi guru inspiratif di SMK:

1. Komitmen untuk Terus Belajar dan Bertumbuh

- › **Implementasi Nyata:** Guru tidak hanya memperbarui keahlian teknis sesuai bidangnya, tetapi juga mengembangkan kompetensi non-teknis seperti komunikasi efektif, coaching mindset, dan literasi digital.
- › **Penajaman:** Seorang guru inspiratif tidak merasa cukup hanya dengan pengalaman masa lalu, melainkan selalu merasa lapar akan pembaruan dan refleksi diri.

2. Komitmen untuk Menjadi Cermin Nilai Positif

- › **Implementasi Nyata:** Guru menghadirkan integritas, kerja keras, empati, dan ketangguhan dalam keseharian interaksi dengan siswa — bukan sekadar melalui ceramah, tetapi melalui keteladanan hidup.
- › **Penajaman:** Ketika siswa melihat bahwa gurunya jujur, sabar dalam mengelola konflik, gigih saat menghadapi tantangan, mereka belajar nilai-nilai itu jauh lebih efektif daripada melalui materi teori.

3. Komitmen untuk Memperkuat Diri secara Emosional

- › **Implementasi Nyata:** Guru membangun rutinitas self-care yang konsisten, menjaga keseimbangan emosional, serta membangun coping positif menghadapi stres pekerjaan.

- › **Penajaman:** Guru yang kuat emosinya menjadi mercusuar ketenangan di tengah ketidakpastian dunia vokasi yang sering penuh tekanan.

4. Komitmen untuk Menghargai Perjalanan Siswa

- › **Implementasi Nyata:** Guru memahami bahwa setiap siswa memiliki perjalanan unik menuju kompetensi, dan mengapresiasi proses, bukan hanya hasil akhir.
- › **Penajaman:** Seorang guru inspiratif mengajarkan bahwa kegagalan adalah bagian dari pembelajaran, dan setiap usaha adalah sebuah pencapaian.

5. Komitmen untuk Membuka Ruang Aman di Kelas

- › **Implementasi Nyata:** Guru menciptakan suasana kelas di mana siswa merasa dihargai, diterima, dan berani mencoba tanpa takut dihakimi atau direndahkan.
- › **Penajaman:** Ruang aman psikologis ini menjadi dasar dari pertumbuhan kreativitas, inisiatif, dan keberanian inovasi pada siswa vokasi.

Komitmen ini tentu bukan perjalanan mulus tanpa hambatan. Akan ada saat-saat ketika kelelahan, frustrasi, atau kekecewaan terhadap sistem pendidikan yang belum ideal menguji tekad seorang guru. Namun, guru inspiratif memahami bahwa makna pekerjaannya melampaui pengakuan administratif; ia membentuk masa depan manusia, satu jiwa siswa demi satu jiwa siswa, melalui keteladanan konsisten sehari-hari.

Penelitian Day (2004) menunjukkan bahwa guru yang memiliki sense of purpose yang kuat dan berkomitmen terhadap pengembangan diri berkelanjutan cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja lebih tinggi, daya tahan terhadap stres lebih baik, dan dampak positif jangka panjang terhadap perkembangan siswa.

Refleksi akhir ini mengajak setiap guru SMK untuk bertanya kepada dirinya sendiri:

“Apakah hari ini, dalam segala keterbatasan dan tantangan yang saya hadapi, saya telah menjadi sosok yang menghadirkan inspirasi bagi siswa saya?”

Jika jawaban jujur terhadap pertanyaan itu adalah “Ya, meskipun kecil,” maka perjalanan menjadi guru inspiratif telah dimulai — dan perjalanan itu, sekecil apapun langkahnya, memiliki kekuatan untuk mengubah dunia. Karena guru inspiratif bukan hanya mengajar keterampilan.

Guru inspiratif menyalakan jiwa.

18.3 Menuju Pendidikan Vokasi yang Bermartabat

Membangun pendidikan vokasi yang bermartabat adalah proyek peradaban. Ia tidak hanya tentang mempersiapkan tenaga kerja, tetapi tentang membentuk manusia unggul yang kuat secara kompetensi, luhur dalam karakter, dan resilien menghadapi tantangan dunia nyata. Dalam perjalanan ini, guru SMK adalah pilar utamanya. Mereka adalah arsitek yang merancang fondasi masa depan bangsa melalui kerja keras yang sering kali sunyi, namun bermakna.

Menuju pendidikan vokasi yang bermartabat berarti menggeser paradigma lama yang memandang pendidikan kejuruan hanya sebagai “pilihan kedua,” menjadi paradigma baru yang menempatkannya setara, bahkan unggul, dalam menghidupi nilai-nilai produktivitas, kemandirian, kreativitas, dan inovasi. Ini hanya dapat terwujud apabila guru-guru SMK dibangun, didukung, dan dikuatkan — baik secara kompetensi teknis maupun kekuatan psikologisnya.

Pendidikan vokasi bermartabat adalah pendidikan yang memuliakan guru sebagai insan profesional yang utuh: dihormati atas ilmunya, didukung dalam kesejahteraannya, dan diperhatikan dalam kesehatan mentalnya. Tanpa penghargaan penuh kepada guru, semua reformasi kurikulum, pembaruan fasilitas, dan perluasan program magang tidak akan mencapai tujuan hakikinya.

Langkah menuju pendidikan vokasi bermartabat membutuhkan transformasi di berbagai level:

1. Transformasi Diri Guru

Guru SMK masa kini harus bertransformasi menjadi pembelajar sepanjang hayat, pemimpin emosional di ruang kelas, dan inspirator kehidupan nyata bagi siswa. Komitmen untuk terus memperkuat diri secara teknis, emosional, dan moral menjadi nadi utama dari martabat profesi guru vokasi.

2. Transformasi Budaya Sekolah

Sekolah SMK harus menjadi komunitas belajar yang suportif, inklusif, dan manusiawi. Budaya kerja berbasis kolaborasi, dukungan emosional, refleksi kritis, dan perayaan keberhasilan kecil harus menjadi napas sehari-hari. Sekolah tidak lagi hanya tempat mengajar, tetapi tempat membangun kehidupan yang bermakna bagi guru dan siswa.

3. Transformasi Kebijakan Nasional

Pemerintah dan asosiasi profesi perlu menempatkan penguatan psikologi guru SMK sebagai agenda prioritas nasional. Pendidikan vokasi tidak bisa dibiarkan menjadi sistem yang keras terhadap pengajarnya. Sistem pendidikan vokasi bermartabat adalah sistem yang merawat manusianya — guru dan siswa — sebaik ia merancang kurikulumnya.

Refleksi dari perjalanan panjang ini mengajarkan kita bahwa kemajuan pendidikan vokasi tidak bisa lagi diukur hanya dengan angka serapan kerja, akreditasi sekolah, atau capaian sertifikasi. Indikator sejati dari pendidikan vokasi yang bermartabat adalah lahirnya lulusan yang tidak hanya terampil, tetapi juga berkarakter, berdaya tahan, dan berani menghadapi kompleksitas dunia masa depan — dan semua itu bermula dari sosok guru yang kuat secara jiwa.

Sebagaimana filsuf John Dewey (1916) pernah mengatakan, “Education is not preparation for life; education is life itself.” Pendidikan vokasi yang bermartabat adalah pendidikan yang menghidupkan, yang memanusiakan, dan yang mengangkat harkat setiap individu yang terlibat di dalamnya.



Guru SMK yang kuat psikologinya adalah penggerak utama peradaban baru ini.

Mereka adalah pembentuk masa depan yang tidak hanya mengajarkan mesin bergerak, listrik mengalir, atau angka dikalkulasi. Mereka mengajarkan ketekunan, pengharapan, inovasi, dan keberanian.

Mereka membangun bangsa — satu kelas, satu generasi, satu jiwa demi satu jiwa. Maka, menuju pendidikan vokasi yang bermartabat adalah panggilan sejarah kita semua. Dan jawabannya ada dalam komitmen kita untuk membangun, menjaga, dan menguatkan guru SMK — hari ini, esok, dan seterusnya.

PENUTUP

Buku *Penguatan Psikologi Guru SMK* ini lahir dari keprihatinan sekaligus harapan besar terhadap masa depan pendidikan vokasi Indonesia. Di tengah tantangan era VUCA yang penuh ketidakpastian, kompleksitas, dan perubahan cepat, guru SMK dituntut untuk tidak hanya menguasai kompetensi teknis, tetapi juga memiliki kekuatan psikologis yang tangguh.

Selama delapan belas bab, buku ini mengurai secara sistematis tentang pentingnya membangun kesadaran, resiliensi, mindfulness, dan kecerdasan emosional guru. Dari hakikat psikologi pendidikan vokasi, dinamika identitas profesional, hingga strategi penguatan di tingkat individu, institusi, dan kebijakan nasional, seluruh pembahasan dirajut untuk membentuk pemahaman komprehensif dan aplikatif bagi para pendidik vokasi.

Kesehatan mental guru SMK adalah fondasi keberhasilan pendidikan vokasi. Guru yang kuat secara emosional akan lebih mampu membimbing siswa menjadi insan vokasional yang adaptif, kreatif, dan produktif. Sebaliknya, mengabaikan kesejahteraan psikologi guru hanya akan menghasilkan sistem pendidikan yang rapuh dan mudah terombang-ambing dalam guncangan perubahan global.

Buku ini juga menegaskan bahwa penguatan psikologi guru bukan tugas individu semata. Ia membutuhkan perubahan paradigma kolektif: kepala sekolah yang berkomitmen, manajemen sekolah yang suportif, asosiasi profesi yang aktif, dan pemerintah yang visioner. Semua lapisan harus bersinergi membangun ekosistem pendidikan vokasi yang manusiawi, sehat, dan bermartabat.

Sebagai penulis, kami menyadari bahwa buku ini bukan jawaban final, melainkan undangan terbuka. Undangan kepada seluruh guru SMK, kepala sekolah, pengelola pendidikan, pembuat kebijakan, dan masyarakat luas untuk bersama-sama membangun gerakan besar:

Gerakan membela martabat guru, gerakan memperkuat kesehatan mental pendidik, gerakan membangun pendidikan vokasi Indonesia yang benar-benar mencerdaskan kehidupan bangsa.

Semoga buku ini menjadi langkah kecil yang berarti dalam perjalanan panjang itu. Semoga setiap guru SMK yang membaca buku ini menemukan energi baru, semangat baru, dan keberanian baru untuk terus mengabdikan — dengan pikiran yang sadar, hati yang kuat, dan jiwa yang bermartabat. Karena sejatinya, guru vokasi adalah penyalur harapan. Dan pendidikan yang bermartabat hanya dapat dibangun di atas pundak guru yang sehat jiwanya, kuat semangatnya, dan ikhlas baktinya.



Daftar Pustaka

- 1) Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- 2) Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2012). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88–103. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x>
- 3) Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- 4) Cook, C. R., Lyon, A. R., Kubergovic, D., Wright, D. B., & Zhang, Y. (2015). A Support System for School-Based Behavioral Health Services: Implementation, Sustainability, and Outcomes. *School Psychology Review*, 44(3), 224–244. <https://doi.org/10.17105/spr-14-0068.1>
- 5) Day, C. (2004). *A Passion for Teaching*. RoutledgeFalmer.
- 6) Day, C., & Gu, Q. (2014). *Resilient Teachers, Resilient Schools: Building and Sustaining Quality in Testing Times*. Routledge.
- 7) Dewey, J. (1916). *Democracy and Education*. Macmillan.
- 8) Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change* (4th ed.). Teachers College Press.
- 9) Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.

- 10) Howard, S., & Johnson, B. (2004). Resilient teachers: Resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, 7(4), 399–420. <https://doi.org/10.1007/s11218-004-0975-0>
- 11) Inter-Agency Standing Committee (IASC). (2007). *IASC Guidelines on Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings*. IASC.
- 12) Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491–525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- 13) Jennings, P. A., Frank, J. L., Snowberg, K. E., Coccia, M. A., & Greenberg, M. T. (2017). Improving classroom learning environments by cultivating awareness and resilience in education (CARE): Results of a randomized controlled trial. *School Psychology Quarterly*, 32(3), 512–532. <https://doi.org/10.1037/spq0000237>
- 14) Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. Hyperion.
- 15) Leithwood, K., & Riehl, C. (2005). What we know about successful school leadership. In W. A. Firestone & C. Riehl (Eds.), *A new agenda for research in educational leadership* (pp. 22–47). Teachers College Press.
- 16) Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- 17) Meiklejohn, J., Phillips, C., Freedman, M. L., Griffin, M. L., Biegel, G., Roach, A., Frank, J., Burke, C., Pinger, L., & Saltzman, A. (2012). Integrating mindfulness training into K-12 education: Fostering the resilience of teachers and students. *Mindfulness*, 3(4), 291–307. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0094-5>
- 18) Palmer, P. J. (1998). *The Courage to Teach: Exploring the Inner Landscape of a Teacher's Life*. Jossey-Bass.
- 19) Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1983). Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(3), 390–395. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.51.3.390>

- 20) Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles*. Broadway Books.
- 21) Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K. A., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L., Wilensky, R., Oberle, E., Thomson, K., Taylor, C., & Harrison, J. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 787–804. <https://doi.org/10.1037/a0032093>
- 22) Russell, T., & Russell, L. (2011). Teaching Teachers: How Teacher Education Matters. *Research in Teacher Education*, 1(1), 5–9.
- 23) Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- 24) Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373–386. <https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
- 25) Weare, K. (2015). *What works in promoting social and emotional well-being and responding to mental health problems in schools?* National Children's Bureau.
- 26) Weare, K., & Nind, M. (2011). Mental health promotion and problem prevention in schools: What does the evidence say? *Health Promotion International*, 26(S1), i29–i69. <https://doi.org/10.1093/heapro/dar075>
- 27) Hermawan, A., Rocha, T., & Lima, R. (2025). Analysis of teachers' perceptions on the implementation of Ki Hajar Dewantara's educational philosophy in the Independent Learning Curriculum. *International Journal of Educational Narrative*, 3(1), 76. <https://doi.org/10.70177/ijen.v3i1.2144>
- 28) Hermawan, A., Alwi, M., & Alhamdan, L. S. (2025). Strategy to decision making effectiveness through strengthening digital leadership, creativity, knowledge management and organizational support. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 6(2), 1480–1491. <https://doi.org/10.54660/IJMRGE.2025.6.2.1480-1491>

- 29) Hermawan, A., Sintesa, N., & Alhamdan, L. S. (2025). Leadership development modeling serving school principals. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 9(1), 2025. <https://doi.org/10.37012/jipmht.v9i1.2534>
- 30) Hermawan, A., Alhamdan, L. S., & Kholili, A. (2025). Improving the effectiveness of Islamic religious education learning through transformational leadership, implementation of cooperative learning models, and learning motivation. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 9(9), 38–55. <https://doi.org/10.37012/jipmht.v9i1.2533>
- 31) Hermawan, A., Hidayat, D., & Kasih, A. M. (2025). Enhancing the quality of mathematics learning through strengthening pedagogical competencies, effectiveness of project-based learning (PjBL), creativity and achievement motivation. *International Journal of Arts and Social Science*, 2(2), 74–90. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14899904>
- 32) Hermawan, A. (2025). Enhancing the quality of mathematics learning through strengthening pedagogical competencies, effectiveness of project-based learning creativity and achievement motivation. *USA International Journal of Social Sciences and English Literature*, 9(2), 2576–683. <https://doi.org/10.55220/2576683x.v9.277>
- 33) Hermawan, A., Kasih, A. M., & Sintesa, N. (2025). Smart strategy to increasing teacher engagement through strengthening self-efficacy, interpersonal communication, organizational culture and job satisfaction. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 9(1), 2025. <https://doi.org/10.37012/jipmht.v9i1.2525>
- 34) Hermawan, A., Sintesa, N., & Wardani, A. K. (2025). Improving the quality of vocational school teacher services through strengthening knowledge management, interpersonal communication, organizational support and job satisfaction. *American International Journal of Business Management*, (), 37–51. www.aijbm.com
- 35) Hermawan, A. (2025). Enhancing quality of teacher services through strengthening knowledge management, interpersonal communication, organizational support and job satisfaction. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.37012/jipmht.v9i1.2460>

- 36) Hermawan, A. (2025). Enhancing quality of teacher services through strengthening knowledge management, interpersonal communication, organizational support and job satisfaction. *USA Asian Business Research Journal*, 10(1), 11–22. <https://doi.org/10.55220/25766759.245>
- 37) Hermawan, A, Wardani, A. K., B. S. (2024). Enhancing the quality of teacher services through strengthening personality and organizational justice. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 5(6), 397–406. <https://doi.org/10.54660/IJMRGE.2025.6.1.397-406>
- 38) Hermawan, A, Wardani, A. K., (2024). Strategy to improve organizational image through personality, servant leadership, organizational culture and service quality. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 156(12), 51–63. http://rjoas.com/issue-2024-12/article_06.pdf
- 39) Siregar, U. R., & Hermawan, A. (2024). Strategies to improve teacher engagement through strengthening self-efficacy, interpersonal communication, organizational culture and job satisfaction. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 156(12), 38–50. http://rjoas.com/issue-2024-12/article_05.pdf
- 40) Wardani, A. K., Hermawan, A., & Setyaningsih, S. (2024). Optimization of improving teacher organizational citizenship behavior (OCB) through strengthening transformational leadership and self-efficacy. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 5(6), 1348–1355. <https://doi.org/10.54660/IJMRGE.2024.5.6.1348-1355>
- 41) Hermawan, A. (2024). Improving quality of teacher services through strengthening knowledge management, interpersonal communication, organizational support and job satisfaction. *International Journal of Social Science and Economics Invention*, 10(4), 43–54. <https://doi.org/10.23958/ijsssei/vol10-i04/374>
- 42) Hermawan, A. (2024). A combined Path-SITOREM analysis to investigate effective Islamic instructional strategies through transformational

- leaderships, motivation, and cooperative learning method. *International Journal*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.61436/rietm>
- 43) Hermawan, A., Ghozali, A. F., & Sayuti, M. A. (2023). Modeling strengthening teacher creativity. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 25(10), 42–52. <https://doi.org/10.9790/487X-2510044252>
 - 44) Siregar, U. R., & Hermawan, A. (2024). Strategies to improve teachers' organizational citizenship behavior through strengthening transformational leadership and self-efficacy. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 10(11), 34–43. <https://doi.org/10.33642/ijbass.v10n11p4>
 - 45) Hermawan, A., & Wardani, A. K. (2024). Strategy to improve organizational image through personality, servant leadership, organizational culture and service quality. *PPSDP International Journal of Education*, 3(2).
 - 46) Hermawan, A., Wardani, A. K., Susilowati, E., & Hanum, U. (2024). Strategy for optimal efforts to improve the quality of teacher services through strengthening knowledge management, interpersonal communication, organizational support and job satisfaction. *International Research Journal of Economics and Management Studies (IRJEMS)*, 13(3), 106–118. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I11P111>
 - 47) Susilowati, E., & Hermawan, A. (2024). Optimal strategy for improving teachers' organizational citizenship behavior (OCB) through strengthening transformational leadership and self-efficacy. *International Research Journal of Economics and Management Studies (IRJEMS)*, 11(3), 119–129. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I11P112>
 - 48) Hanum, U., & Hermawan, A. (2024). Strategies and efforts to improve teacher engagement through strengthening self-efficacy, interpersonal communication, organizational culture and job satisfaction. *International Research Journal of Economics and Management Studies (IRJEMS)*, 13(3), 130–142. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I11P113>
 - 49) Wardani, A. K., Hermawan, A. (2024). Strategy to improve the quality of teacher services through strengthening personality and organizational

- justice. *International Research Journal of Economics and Management Studies (IRJEMS)*, 11(3), 143–153. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I11P114>
- 50) Hermawan, A. (2024). Modeling strengthening teacher creativity. *International Research Journal of Economics and Management Studies (IRJEMS)*, 11(3), 154–164. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I11P115>
 - 51) Farid, S. S., & Ahmad, H. H. A. (2024). Strategy to improve teachers' professional commitment through strengthening transformational leadership, organizational climate, job satisfaction, and trust in private vocational schools in Lebak District, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 17(11(155)), 43–60. <https://rjoas.com/issue-2024-11>
 - 52) Hermawan, A., Indrati, B., & Rohmah, M. S. (2023). Optimasi organizational citizenship behaviour (OCB) guru sekolah menengah kejuruan (SMK) melalui penguatan knowledge management, kecerdasan adversitas, efikasi diri, budaya organisasi dan motivasi kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(11), 2048–2062. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i11.777>
 - 53) Hermawan, A., Murdiono, S., Indrati, B., & Rusnadi, S., & Sujai, A. (2023). Pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan olahan makanan di Kelurahan Abadijaya Kecamatan Sukmajaya Kota Depok. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 2316–2326. <https://doi.org/10.30596/ihsan.v%vi%i.18452>
 - 54) Hermawan, A., Pratama, S. A., & Riyadi, M. T. (2023). Strategi dan cara peningkatan kualitas pembelajaran mata pelajaran matematika. *Syntax Idea*, 5(10), 1862–1877. <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/3011>
 - 55) Hermawan, A., Setyaningsih, S., & Hardhienata, S. (2022). Modeling and strengthening of servant leadership. *Edunity: Kajian Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 1(03). <https://doi.org/10.57096/edunity.v1i03.12>
 - 56) Radnawati, D., Hermawan, A. (2023). The optimal solution for strengthening the quality of teacher services through personality development and organizational justice. *International Journal of Social Science*

Research and Review, 6(12), 161–173. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i12.1749>

- 57) Hermawan, A., Setyaningsih, S., & Hardhienata, S. (2022). Pemodelan penguatan kepemimpinan melayani kepala sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1008–1016. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3050>
- 58) Rusnadi, S., & Hermawan, A. (2023). Strategi optimal peningkatan kualitas layanan guru sekolah menengah kejuruan (SMK) melalui penguatan knowledge management, komunikasi interpersonal, dukungan organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(11), 2127–2146. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i11.778>
- 59) Hermawan, A. (2022). Peningkatan organizational citizenship behavior (OCB) guru. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication>
- 60) Siregar, U. R., & Hermawan, A. (2023). Optimal strategies for improving organizational image through personality, service leadership, organizational culture and service quality. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 7(11), 267–284. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2023.71117>
- 61) Siregar, U. R., & Hermawan, A. (2024). Optimization to increase work productivity through strengthening organizational culture, interpersonal communication, task interdependence, job satisfaction and work motivation. *Journal of Research in Business and Management*, 12(2), 59–76. www.questjournals.org
- 62) Hermawan, A. (2022). Permodelan dan optimasi penguatan kepemimpinan melayani (studi empiris menggunakan pendekatan POP-SDM pada kepala sekolah SMK Swasta di Kabupaten Bogor). *Repository Universitas Pakuan*. https://lib-pasca.unpak.ac.id/index.php?p=show_detail&id=14851&keywords=andi+hermawan
- 63) Hermawan, A., Muhammadi, A. M., & Gozali, A. F. (2023). Optimasi peningkatan engagement guru melalui penguatan efikasi diri, komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(10), 2104–2117. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i10.943>
- 64) Hermawan, A., Sunaryo, W., & Hardhienata, S. (2022). Optimal solution for OCB improvement through strengthening of servant

leadership, creativity, and empowerment. *IJMIE: International Journal of Management, Innovation, and Education*, 1(1), 17–30. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/ijmie/article/view/9275>

- 65) Hermawan, A. (2021). Penguatan kepemimpinan melayani kepala sekolah. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication>
- 66) Hermawan, A., Indrati, B., & Rohmah, M. S. (2023). Optimizing organizational citizenship behavior (OCB) of vocational high school teachers through strengthening knowledge management, adversity intelligence, self-efficacy, organizational culture and work motivation. *International Journal of Education, Business and Economics Research (IJEBER)*. <https://doi.org/10.59822/IJEBER.2023.3605>
- 67) Wardani, A. K., Hermawan, A., & Setyaningsih, S. (2024). Strategy to increase teachers' professional commitment through strengthening transformational leadership, personal value and job satisfaction. *Special Casting and Nonferrous Alloys*, July. <https://doi.org/10.15980/j.tzzz.2024.03.09>
- 68) Hermawan, A., Elsaudi, F., & Alwi, M. (2023). Optimasi peningkatan efektivitas pembelajaran pendidikan agama Islam. *Syntax Idea*, 5(9), 1877–1892. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i9.3010>
- 69) Alwi, M., Hermawan, A., & Elsaudi, F. (2024). Optimization to increase learning effectiveness Islamic Religious Education through transformational leadership, implementation of cooperative learning models, and learning motivation. *Tsaqila: Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.30596/tjpt.v4i1.507>
- 70) Hermawan, A., Murdiono, S., Indrati, B., Rusnadi, S., & Sujai, A. (2023). Pemberdayaan masyarakat melalui revitalisasi kegiatan kemasyarakatan di Kelurahan Abadijaya Kecamatan Sukmajaya Kota Depok. *Syntax Idea*, 5(10), 1774–1786. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i10.2890>
- 71) Rusnadi, S., Sumiati, S., & Hermawan, A. (2023). Optimal strategy to improve the quality of vocational teacher services through knowledge management, interpersonal communication, organizational support

- and job satisfaction. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(11), 6888–6899. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i11-42>
- 72) Alwi, M., & Hermawan, A. (2023). Optimasi penguatan kualitas layanan guru melalui pengembangan kepribadian dan keadilan organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(7), 1064–1075. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i7.914>
- 73) Koro, B., Hermawan, A., & Hardhienata, S. (2023). Organizational culture through the development of management knowledge, pedagogical competence, work ethics, organizational commitment and work motivation. *IJMIE: International Journal of Management, Innovation and Education*, 2(1), 123–138. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/ijmie/article/view/9779>
- 74) Hermawan, A., Gozali, A. F., & Muhammadi, A. M. (2023). Optimasi penguatan komitmen profesi guru melalui pengembangan kecerdasan adversitas, komunikasi interpersonal, interdependensi tugas dan kepuasan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(9), 2180–2193. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i9.944>
- 75) Indrati, B., & Hermawan, A. (2023). Output dan mutu pendidikan. *Karimiyah*, 3(1), 65–78. <https://doi.org/10.59623/karimiyah.v3i1.30>
- 76) Hermawan, A. (2023). Model kepemimpinan melayani kepala sekolah. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/376481958_Kepemimpinan_Melayani_Kepala_Sekolah_Andi_Hermawan
- 77) Siregar, U. R., Hermawan, A., & Setyaningsih, S. (2024). Increasing teacher work productivity through strengthening organizational culture, interpersonal communication, tasks interdependence, job satisfaction and work motivation. *Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 5(3), 165–178. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/IJEMS/article/view/19034>
- 78) Subandi, S., & Hermawan, A. (2023). Strategi dan cara menurunkan stres kerja melalui penguatan kecerdasan adversitas, komunikasi interpersonal, interdependensi tugas dan kualitas layanan. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(7), 1076–1088. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i7.915>

- 79) Rusnadi, S., Hermawan, A., & Indrati, B. (2024). Optimal strategy for improving the quality of teacher services through strengthening knowledge management, interpersonal communication, organizational support and job satisfaction. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP*, 5(2), 184–194. <https://doi.org/10.30596/jppp.v5i2.19023>
- 80) Hermawan, A., Indrati, B., & others. (2024). Improving the quality of mathematics learning through strengthening pedagogical competencies, effectiveness of project-based learning, creativity and achievement motivation. *Education Journal of Indonesia*, 5(1), 9–23. <https://publication.umsu.ac.id/index.php/eji/article/view/4104>
- 81) Siregar, U. R., & Hermawan, A. (2023). Optimization for reducing work stress through strengthening adversity intelligence, interpersonal communication, tasks interdependence and service quality. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 6(11), 5296–5310. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i11-38>
- 82) Edowai, Y., Hermawan, A., & Hardhienata, S. (2024). Optimization of increasing teacher engagement through strengthening self-efficacy, interpersonal communication, organizational culture and job satisfaction. *Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 5(2), 105–117. <https://doi.org/10.30596/ijems.v5i2.19029>
- 83) Hermawan, A., & Radnawati, D. (2024). Improving teacher organizational citizenship behavior (OCB) through strengthening transformational leadership and self-efficacy. *Krisnadwipayana International Journal of Management Studies*, 4(1), 162–176. <https://doi.org/10.35137/kijms.v4i1.348>
- 84) Hermawan, A., Murdiono, S., Indrati, B., Rusnadi, S., & Sujai, A. (2023). Pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan olahan makanan di Kelurahan Abadijaya Kecamatan Sukmajaya Kota Depok. *Syntax Idea*, 5(11), 2316–2326. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i11.2891>
- 85) Siregar, U. R., & Hermawan, A. (2024). Strategies and ways to improve organizational culture through strengthening management knowledge, pedagogical competence, work ethic, organizational commitment and

- work motivation. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 7(2), 716–732. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v7-i02-38>
- 86) Hermawan, A. (2023). Pemodelan kepemimpinan melayani kepala sekolah. *Dialektika Orid*, 1(1), 1–290. <https://dialektika.or.id/publikasi/pemodelan-kepemimpinan-melayani-kepala-sekolah/>
- 87) Hermawan, A., Murdiono, S., Indrati, B., Rusnadi, S., Sumiati, S., & Muhammadi, A. M. (2024). Pemberdayaan masyarakat melalui revitalisasi kegiatan kemasyarakatan di Kelurahan Abadijaya Kecamatan Sukmajaya Kota Depok. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP*, 5(1), 68–77. <https://doi.org/10.30596/jppp.v5i1.18449>
- 88) Hermawan, A., & Susanti, E. (2023). Pemodelan dan optimasi penguatan kepemimpinan melayani. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP*, 4(3), 232–250. <https://doi.org/10.30596/jppp.v4i3.16828>
- 89) Hermawan, A., Setyaningsih, S., & Hardhienata, S. (2022). Servant leadership strengthening modeling. *IJMIE: International Journal of Management, Innovation, and Education*, 1(1), 42–50. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/ijmie/article/view/9277>
- 90) Hermawan, A., Setyaningsih, S., & Hardhienata, S. (2021). Exploratory sequential analysis of servant leadership reviewing from adversity intelligence, proactive personality, team work, organizational commitment and work motivation. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 5(4), 969–986. <https://www.journalppw.com/index.php/jppw/article/view/477>
- 91) Hermawan, A., Muhammadi, A. M., & Indrati, B. (2023). Modeling and optimization of service investigation services: Empirical study using POP-HRM approach at head of private SMK school in Bogor District, Indonesia. *International Journal of Business and Social Science Research*, 4(9), 15–28. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v4n9p2>
- 92) Hermawan, A., Sunaryo, W., & Hardhienata, S. (2023). Optimal solution for OCB improvement through strengthening of servant leadership, creativity, and empowerment. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 5(1Sp), 11–21. <https://doi.org/10.34306/att.v5i1Sp.307>

- 93) Hermawan, A., Ghozali, A. F., & Sayuti, M. A. (2023). Optimization for increasing teacher performance through strengthening teamwork, interpersonal communication, adversity intelligence, and work motivation. *Valley International Journal Digital Library*, 11(10), 5239–5248. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v11i10.em06>
- 94) Hermawan, A., Indrati, B., & Susanti, E. (2023). Optimal solutions to improve teachers' organizational citizenship behavior (OCB) by strengthening personality, interpersonal communication and organizational justice. *Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 4(3), 159–169. <https://doi.org/10.30596/ijems.v4i3.16840>
- 95) Hermawan, A., & Susanti, E. (2022). Optimization of improving organizational citizenship behaviour (OCB) through personality strengthening, interpersonal communication, and organizational justice. *Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 3(3), 118–125. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/IJEMS/article/view/12105>
- 96) Hermawan, A., Susanti, E., & Indrati, B. (2023). Teacher performance improvement optimization through teamwork strengthening, interpersonal communication, adversity quotient and work motivation. *Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 4(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/ijems.v4i1.13305>



Glosarium

Burnout	Kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan, ditandai dengan penurunan motivasi, efektivitas kerja, dan keterasingan emosional.
Coping	Strategi yang digunakan individu untuk mengelola stres, tekanan emosional, atau situasi sulit, baik secara adaptif maupun maladaptif.
Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional)	Kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif dalam interaksi sosial.
Emotional Resilience (Ketahanan Emosional)	Kemampuan untuk bangkit kembali dari kegagalan, tekanan, atau pengalaman emosional negatif dan tetap mempertahankan fungsi psikologis positif.
Growth Mindset	Keyakinan bahwa kemampuan dasar dapat dikembangkan melalui kerja keras, strategi yang tepat, dan dukungan lingkungan, bukan ditentukan semata-mata oleh bakat bawaan.

Kesehatan Mental	Kondisi kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial di mana individu mampu mengatasi tekanan normal kehidupan, bekerja secara produktif, dan berkontribusi terhadap komunitasnya.
Kultur Sehat Mental	Budaya organisasi sekolah yang menempatkan kesehatan mental sebagai nilai inti, tercermin dalam kebijakan, praktik, interaksi, dan nilai keseharian komunitas sekolah.
Mindfulness	Kesadaran penuh terhadap pengalaman saat ini dengan sikap terbuka, tanpa menghakimi, dan penuh penerimaan, baik terhadap pikiran, emosi, maupun sensasi tubuh.
Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR)	Program intervensi berbasis mindfulness yang dirancang untuk membantu individu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan emosional melalui latihan kesadaran penuh.
Peer Support	Bentuk dukungan emosional, sosial, dan praktis yang diberikan oleh rekan sejawat dalam komunitas kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan ketahanan emosional.
Reflection-in-Action	Proses refleksi yang dilakukan saat individu sedang berada dalam situasi kerja, memungkinkan penyesuaian tindakan secara langsung.
Reflection-on-Action	Proses refleksi setelah pengalaman kerja selesai, digunakan untuk menganalisis tindakan, pembelajaran, dan perbaikan di masa depan.

Resiliensi	Kemampuan untuk beradaptasi secara positif dalam menghadapi kesulitan, tantangan, atau perubahan, serta bangkit lebih kuat dari pengalaman negatif.
Self-Care	Tindakan sadar yang dilakukan untuk menjaga kesehatan fisik, mental, dan emosional diri sendiri, sebagai upaya pencegahan kelelahan dan meningkatkan kualitas hidup.
Self-Compassion	Sikap menerima, memahami, dan memperlakukan diri sendiri dengan kebaikan saat menghadapi kegagalan, kesalahan, atau kesulitan, tanpa menghakimi diri sendiri secara keras.
Self-Efficacy	Kepercayaan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.
Self-Regulation	Kemampuan individu untuk mengelola emosi, pikiran, dan perilaku secara sadar untuk mencapai tujuan jangka panjang.
Stress Management	Teknik dan strategi yang digunakan untuk mengendalikan tingkat stres individu, sehingga stres tidak berkembang menjadi masalah kesehatan serius.
Teacher Wellbeing	Kondisi kesejahteraan holistik guru yang mencakup kesehatan emosional, fisik, sosial, dan profesional, yang berkontribusi terhadap efektivitas kerja dan kepuasan hidup.

VUCA

Singkatan dari Volatility (gejolak), Uncertainty (ketidakpastian), Complexity (kompleksitas), dan Ambiguity (ketidakjelasan); menggambarkan tantangan dunia modern yang cepat berubah.



Biografi Penulis

Dr. Andi Hermawan, M.Pd



Lahir di Malang, Jawa Timur pada tanggal 29 April 1977. Beliau adalah anak pertama dari tiga bersaudara dalam keluarga yang menjunjung tinggi nilai pendidikan dan tanggung jawab. Sejak kecil, dikenal sebagai pribadi yang tekun, disiplin, dan memiliki minat yang tinggi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang akuntansi dan matematika.

Menamatkan pendidikan dasar dan menengah di kota kelahirannya, dan melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Dampit, Kabupaten Malang, yang diselesaikannya pada tahun 1995. Minat yang kuat dalam bidang ekonomi dan akuntansi membawanya untuk melanjutkan studi pada Program Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Gajayana Malang, dan berhasil meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E., Ak.) pada tahun 1999. Pada tahun 2014, ia berhasil menyelesaikan Program Sarjana Matematika di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Timbul Nusantara – IBEK Jakarta, dan memperoleh gelar Sarjana Sains (S.Si.).

Kecintaannya terhadap dunia pendidikan mengantarkannya untuk mengambil jalur kepemimpinan dan manajemen pendidikan. Ia

menyelesaikan Program Magister Administrasi Pendidikan di Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan Bogor pada tahun 2019 dan meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd.). Konsistensinya dalam mengembangkan kapasitas akademik dan profesional dibuktikan dengan pencapaian tertinggi berupa gelar Doktor (Dr.) dalam bidang Manajemen Pendidikan dari institusi yang sama pada tahun 2022.

Dalam karier profesional telah mengabdikan sebagai Guru pada SMK PGRI 2 Cibinong, Kabupaten Bogor sejak tahun 1999 dan dipercaya menjabat sebagai Wakil Kepala Sekolah. Selain itu, beliau juga aktif di dunia akademik sebagai Dosen NIDK pada Program Doktor (S3) Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan Bogor, tempat beliau berbagi pengalaman dan keilmuan kepada para mahasiswa pascasarjana.

Dalam kehidupan pribadi, beliau menikah dengan Amalia Feryanti Salasa dan dikaruniai seorang putri yang bernama Azizah Luckyana Mawadda. Keluarga kecil ini menjadi sumber inspirasi dan dukungan utama dalam perjalanan hidup dan kariernya. Selain aktif mengajar, juga dikenal sebagai penulis buku, peneliti, dan pembicara dalam berbagai forum ilmiah, baik nasional maupun internasional. Fokus keilmuannya meliputi manajemen pendidikan, kepemimpinan pendidikan, pendidikan vokasi, dan literasi digital guru. Publikasinya telah banyak tersebar di jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi (terindeks Scopus), dengan lebih dari 1.000 sitasi Google Scholar dan h-index 15 per 17 April 2025.

Komitmennya untuk terus berkontribusi dalam pengembangan pendidikan Indonesia, terutama dalam memperkuat mutu SMK dan mendorong kepemimpinan digital di sekolah, menjadi semangat utama dalam perjalanan akademik dan pengabdianya hingga kini.

Kerelaan dan Ridho
adalah Jalan
menuju Berkah
dan Damai



Penguatan Psikologi Guru SMK

Membangun Mindfulness, Resiliensi,
dan Kompetensi Emosional Tangguh
di Era VUCA



✉ literasinusantaraofficial@gmail.com
🌐 www.penerbitlitnus.co.id
📱 @litnuspenerbit
📱 literasinusantara_
☎ 085755971589

