

BAHAGIA DALAM MENGAJAR: PROGRAM PSIKOLOGI POSITIF UNTUK MENINGKATKAN WELL-BEING DAN MOTIVASI GURU DI THAILAND

Mimbar Oktaviana¹, Ellyana Ilsan Eka Putri², Yohana Wuri Satwika³, Satiningsih⁴,
Hermien Laksmiwati⁵, Siti ina Savira⁶, Mar' atuzzumrotul Qoiriah⁷

Universitas Negeri Surabaya^{1,2,3,4,5,6,7}

e-mail: mimbaroktaviana@unesa.ac.id

ABSTRAK

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan semangat mengajar guru melalui pendekatan *Positive Psychology* berbasis model PERMA (Positive Emotion, Engagement, Relationship, Meaning, and Accomplishment). Program dilaksanakan di X School, Thailand, menggunakan metode hybrid yang menggabungkan sesi daring (psikoedukasi konseptual) dan luring (praktik langsung). Pada tahap daring, peserta memperoleh materi tentang kesadaran emosi positif, identifikasi kekuatan diri, dan strategi regulasi emosi. Tahap luring difokuskan pada praktik penerapan, termasuk latihan *gratitude circle*, *strength-based teaching simulation*, dan *peer appreciation session*. Sebanyak 25 guru berpartisipasi aktif dalam program ini. Data dikumpulkan melalui pre-test dan post-test menggunakan skala kesejahteraan guru serta refleksi kualitatif. Hasil menunjukkan peningkatan signifikan pada kepuasan kerja (19,1%) dan semangat mengajar (15,05%) setelah intervensi. Guru juga melaporkan perubahan positif dalam hubungan sosial di tempat kerja dan peningkatan makna profesi mengajar. Analisis menunjukkan bahwa dimensi Meaning dan Accomplishment memiliki pengaruh paling besar terhadap peningkatan kesejahteraan, sedangkan Positive Emotion berperan dalam menurunkan stres kerja. Program ini menunjukkan efektivitas intervensi Psikologi Positif berbasis PERMA dalam konteks lintas budaya, serta menawarkan model praktis untuk pengembangan profesional guru di kawasan ASEAN. Implikasi jangka panjang meliputi peningkatan iklim sekolah positif, ketahanan psikologis guru, dan keberlanjutan program penguatan kesejahteraan pendidik.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Guru, Psikoedukasi, Psikologi Positif, Semangat Mengajar*

ABSTRACT

This Community Service Program (PKM) aimed to enhance teachers' psychological well-being, job satisfaction, and teaching enthusiasm through a *Positive Psychology* intervention based on the PERMA model (Positive Emotion, Engagement, Relationship, Meaning, and Accomplishment). The program was implemented at X School, Thailand, using a hybrid approach that combined online sessions for theoretical learning and onsite sessions for practical application. During the online phase, participants learned concepts of positive emotion awareness, strength identification, and emotional regulation strategies. The onsite phase focused on practical implementation through activities such as *gratitude circles*, *strength-based teaching simulations*, and *peer appreciation sessions*. A total of 25 teachers participated actively. Data were collected using pre-test and post-test measures of teacher well-being and qualitative reflections. Results revealed a significant increase in job satisfaction (19.1%) and teaching enthusiasm (15.05%) after the intervention. Teachers also reported improved collegial relationships and renewed meaning in their professional roles. The analysis indicated that the *Meaning* and *Accomplishment* dimensions had the strongest impact on well-being, while *Positive Emotion* contributed to reducing work-related stress. Overall, the findings demonstrate the effectiveness of a PERMA-based Positive Psychology intervention in a cross-cultural

Copyright (c) 2025 COMMUNITY : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat

educational context. The program offers a practical model for professional development that can be adapted across ASEAN schools, with long-term implications for promoting teacher resilience, positive school climate, and sustainable well-being.

Keywords: *Job Satisfaction; Teacher Well-Being; Psychoeducation; Positive Psychology; Teaching Enthusiasm*

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika kompleks sistem pendidikan masa kini, peran guru telah bertransformasi secara fundamental. Guru tidak lagi hanya dituntut sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga harus mampu berperan sebagai fasilitator, pembimbing sosial-emosional, dan motor penggerak perubahan di lingkungan sekolah. Tuntutan multidimensi ini menjadi semakin nyata setelah dunia menghadapi tantangan pandemi dan era pasca-pandemi, yang mengharuskan adaptasi cepat terhadap metode pembelajaran *hybrid* (daring dan luring), penguasaan teknologi pendidikan baru, serta peningkatan beban administrasi yang signifikan. Dalam dua dekade terakhir, isu kesejahteraan guru ini telah mendapat perhatian penting di mata dunia (Miri & Pishghadam, 2021). Para pendidik sangat mungkin mengalami kelelahan ekstrem dalam keadaan ini, membuat mereka tidak memiliki kekuatan dan semangat yang cukup untuk mengatasi kesulitan pekerjaan sehari-hari (Fathi et al., 2021). Kondisi ini sering digambarkan sebagai *burnout*, yakni perasaan tidak tertarik dan tidak peduli terhadap pekerjaan seseorang serta orang-orang yang seharusnya mereka layani (Shen, 2022). Data terbaru juga menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan, ketersediaan sumber daya di tempat kerja, sumber daya pribadi, serta komitmen dan keterlibatan guru sangat berkaitan erat dengan kesejahteraan mereka (Zhou et al., 2024).

Kesenjangan antara idealisme pendidikan berkualitas dan realitas kondisi kerja guru di lapangan semakin melebar. Laporan survei di Thailand, misalnya, menunjukkan bahwa penerapan pengajaran jarak jauh darurat (*emergency remote teaching*, ERT) selama pandemi memberikan tekanan tambahan yang luar biasa terhadap kesejahteraan para pendidik. Tekanan ini tidak hanya terkait dengan perubahan drastis proses pembelajaran itu sendiri, tetapi juga peningkatan tuntutan kerja administratif yang signifikan (Fuchs, 2022). Dalam konteks tersebut, beban kerja guru cenderung meningkat, sementara semangat mengajar dapat menurun drastis, dan kepuasan kerja mengalami tantangan berat. Fenomena ini bukan hanya masalah regional; studi global juga secara konsisten mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan, konflik berkepanjangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kondisi organisasi yang kurang mendukung merupakan pemicu utama kelelahan (*burnout*) dan menurunnya kepuasan kerja pada guru (Kim & Maijan, 2024). Dengan demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa aspek kesiapan dan kesejahteraan guru, yang merupakan pilar utama pendidikan berkualitas, seringkali terabaikan.

Dampak dari kesenjangan ini tidak hanya berhenti pada guru, tetapi berimbas langsung pada kualitas layanan pendidikan. Sejumlah studi empiris telah menyoroti bahwa variabel-variabel kunci seperti kepuasan kerja, semangat mengajar, dan kesejahteraan psikologis guru berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan tingkat keterlibatan siswa di kelas. Penelitian lintas negara di Asia Tenggara, serta studi khusus pada guru pendidikan khusus, menunjukkan bahwa tingkat stres kerja dan *burnout* yang tinggi secara signifikan mengurangi tingkat *engagement* dan praktik *transformational teaching* guru. Temuan ini mewakili bukti kuat bahwa penurunan kesejahteraan guru berdampak langsung ke penurunan keterlibatan profesinya, yang pada gilirannya menurunkan kualitas belajar siswa (Sujarwanto, 2024). Penelitian lain juga memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) guru memiliki pengaruh prediktif yang kuat terhadap kesehatan

mental dan kelelahan kerja mereka, baik dalam konteks Thailand maupun Indonesia (Piyakun & Salim, 2023).

Prevalensi *burnout* di kalangan tenaga pengajar di Thailand teridentifikasi cukup tinggi dan berkaitan erat dengan penurunan kesejahteraan serta kualitas mengajar. Studi *cross-sectional* pada dosen dan tenaga pendidik di Thailand menemukan prevalensi *burnout* yang substansial serta hubungan signifikan antara *burnout* dan penurunan kesejahteraan serta performa pengajaran (Pakdee et al., 2025). Situasi serupa juga dialami oleh guru-guru di salah satu sekolah mitra di Thailand. Diketahui bahwa sebagian besar guru di sana menghadapi tekanan berat dalam menjaga motivasi mengajar pasca-pandemi, terutama karena meningkatnya beban kurikulum dan tuntutan adaptasi teknologi pembelajaran yang cepat. Kesenjangan terlihat jelas: meskipun sekolah telah menyediakan berbagai pelatihan pedagogis (aspek teknis), dukungan untuk kesejahteraan psikologis guru masih sangat minim. Akibatnya, guru sering kali menempatkan kebutuhan emosional mereka di urutan terakhir, membuat mereka rentan mengalami penurunan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keterlibatan mengajar (*teaching engagement*). Permasalahan prioritas yang teridentifikasi adalah rendahnya semangat dan kepuasan kerja guru, yang berdampak langsung terhadap efektivitas pembelajaran di kelas. Justifikasi penentuan masalah ini didasarkan pada hasil wawancara pendahuluan (Februari 2025), yang menunjukkan bahwa 72% guru merasa pekerjaan mereka kurang bermakna, dan 68% mengaku cukup sering merasa kehilangan antusiasme dalam mengajar.

Untuk mengatasi kesenjangan tersebut, pendekatan Psikologi Positif (*Positive Psychology*) dipandang sebagai strategi intervensi yang paling efektif dan relevan. Berbeda dengan pendekatan psikologi klinis yang berfokus pada defisit, Psikologi Positif menekankan pada penguatan kekuatan individu (*strengths*), pengembangan emosi positif, pencarian makna hidup (*meaning*), dan pembangunan relasi sosial yang sehat sebagai fondasi utama kesejahteraan. Pendekatan ini sangat penting dan berkaitan erat dengan kesejahteraan mental individu karena berfokus pada pemberian pengalaman positif (Saha, 2024). Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini telah terbukti secara empiris dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan disambut baik karena mampu memberikan strategi praktis untuk menenangkan diri dalam keadaan stres (Yeh & Barrington, 2023). Kerangka *PERMA* (*Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment*) akan menjadi kerangka kerja utama dalam intervensi ini. Kerangka ini dipilih karena dinilai paling komprehensif untuk mendukung guru menemukan kembali makna dan kepuasan dalam profesi mereka (Qin et al., 2024).

Nilai kebaruan dari program ini terletak pada celah penelitian yang coba diisi. Meskipun demikian, masih tampak adanya kekurangan penelitian intervensional yang secara spesifik menggunakan pendekatan Psikologi Positif (*positive psychology*) dalam konteks sekolah dasar atau menengah di kawasan Asia Tenggara, termasuk Thailand. Lebih sedikit lagi penelitian yang mengimplementasikan intervensi ini dalam format kombinasi daring (*online*) dan luring (*offline*), serta mengukur efektivitasnya secara kuantitatif melalui desain *pre-test* dan *post-test* dalam lingkungan sekolah yang nyata. Oleh karena itu, kondisi di salah satu sekolah mitra di Thailand ini menjadi sangat relevan sebagai titik intervensi. Melalui pengamatan pendahuluan, teridentifikasi bahwa sebagian guru di sekolah tersebut melaporkan gejala menurunnya motivasi mengajar, rasa jenuh yang kronis, dan kurangnya dukungan yang efektif dalam mengelola stres kerja yang timbul dari perubahan drastis pembelajaran pasca-pandemi.

Permasalahan yang dihadapi mitra sekolah ini secara umum berkisar pada menurunnya kepuasan kerja dan semangat mengajar guru. Kondisi ini merupakan akibat dari kombinasi tuntutan pekerjaan yang tinggi, stres adaptasi terhadap metode mengajar baru (daring dan

luring), serta keterbatasan dukungan sosial dan organisasi. Oleh karena itu, prioritas utama dalam program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini adalah menitikberatkan pada penerapan prinsip-prinsip Psikologi Positif bagi guru. Pemilihan prioritas ini didasarkan pada justifikasi bahwa kesejahteraan psikologis guru merupakan fondasi esensial yang memungkinkan mereka menghadirkan pembelajaran berkualitas dan terlibat secara aktif dalam prosesnya. Justifikasi penentuan prioritas ini adalah: pertama, karena sebagian besar intervensi selama ini lebih berfokus pada aspek teknis dan sistem pembelajaran, bukan pada kesejahteraan guru; kedua, karena bukti empiris menunjukkan bahwa guru dengan kesejahteraan yang lebih baik menunjukkan kinerja yang lebih tinggi; dan ketiga, karena konteks lokal Thailand dan sekolah mitra secara spesifik menunjukkan kebutuhan nyata akan program yang mudah diakses, relevan secara budaya, dan dapat diimplementasikan secara daring dan luring. Dengan demikian, pengabdian ini menasar *gap* antara penelitian teoritis dan praktik nyata di lapangan.

METODE PELAKSANAAN

Program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dirancang sebagai intervensi berbasis *Positive Psychology* yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja dan semangat mengajar guru di X School, Thailand. Program ini dilaksanakan secara **kombinasi daring dan luring (hybrid)** untuk menyesuaikan dengan kondisi geografis, waktu, serta kebutuhan peserta Kegiatan berlangsung pada bulan Juli (daring) dan Agustus (luring) 2025, dengan total partisipan sebanyak 25 guru dari berbagai bidang studi. Solusi yang ditawarkan dalam program ini berangkat dari kebutuhan guru untuk memperoleh dukungan psikologis yang praktis, terukur, dan relevan dengan konteks pendidikan modern. Pendekatan Psikologi Positif dipilih karena fokusnya pada pengembangan kekuatan individu (*strengths*), emosi positif, dan makna dalam bekerja (Seligman, 2018). Intervensi dilakukan dengan model pelatihan Psikologi Positif untuk guru (*Positive Psychology Training for Teachers*) yang memadukan lima komponen utama kerangka PERMA (*Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment*) (Qin et al., 2024). Setiap komponen diarahkan untuk membantu guru menemukan kembali makna dan kebahagiaan dalam profesinya, memperkuat relasi antar rekan kerja, serta meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan profesional.

Metode pendekatan yang digunakan dalam kegiatan ini menggabungkan strategi psikoedukasi, refleksi diri, pelatihan interaktif, dan tindak lanjut (*follow-up mentoring*). Tahapan kegiatan diawali dengan tahap *assessment* awal (*pre-test*) menggunakan dua instrumen utama, yaitu *Teacher Subjective Well-Being Questionnaire* (Renshaw et al., 2015) dan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* (Kristiana et al., 2019), yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Inggris dan Thai dengan uji keterbacaan sederhana. Dilanjutkan dengan sesi psikoedukasi daring melalui platform Zoom, yang bertujuan membangun pemahaman konseptual tentang Psikologi Positif dan konsep PERMA. Guru kemudian mengikuti sesi pelatihan luring di lingkungan sekolah dengan pendekatan berbasis pengalaman (*experiential learning*), termasuk latihan identifikasi kekuatan diri, pelatihan *gratitude journal*, praktik *mindfulness* singkat, serta diskusi kelompok untuk memperkuat relasi sosial dan dukungan emosional. Kegiatan ini difasilitasi oleh tim dosen psikologi dengan latar belakang keahlian di bidang Psikologi Pendidikan dan Psikologi Positif. Di akhir sesi dilakukan tahap asesmen akhir (*post-test*) untuk menilai perubahan tingkat kepuasan kerja dan semangat mengajar. Analisis deskriptif digunakan untuk membandingkan skor *pre-test* dan *post-test* guna melihat efektivitas program terhadap peningkatan kesejahteraan guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

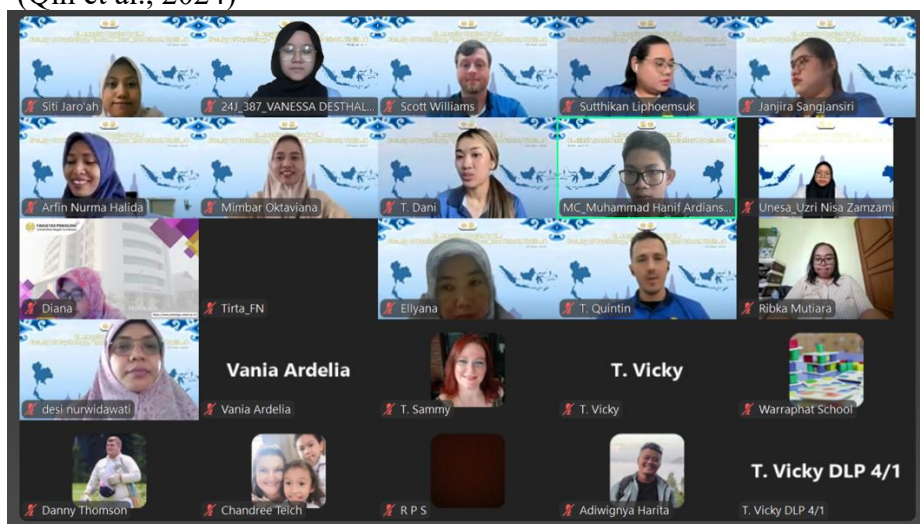
Hasil

1. Pelaksanaan program

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) bertajuk “*Psikologi Positif untuk Guru: Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Semangat Mengajar*” dilaksanakan di X School, Thailand selama tiga minggu (23 Juli–13 Agustus 2025) menggunakan metode *hybrid* (daring dan luring). Program ini melibatkan 25 guru dari berbagai bidang studi dengan tingkat partisipasi mencapai 95% untuk sesi daring dan 80% untuk sesi luring.

a. Tahap Daring (Online Training)

Tahap daring dilakukan melalui platform Zoom selama satu minggu dengan fokus pada psikoedukasi konseptual tentang *Positive Psychology* dan model PERMA (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment) (Qin et al., 2024)



Gambar 1. Pemaparan Materi oleh Siti Jaro'ah, M.A

Berdasarkan gambar 1 materi yang disampaikan meliputi:

- 1) Konsep dasar Psikologi Positif dan PERMA Model
- 2) Identifikasi kekuatan diri (strengths mapping)
- 3) Latihan gratitude journaling dan Three Good Things
- 4) Pengenalan mindfulness dan regulasi emosi positif

Metode penyampaian dilakukan melalui presentasi interaktif, video reflektif, serta diskusi kelompok daring. Peserta diminta menuliskan pengalaman positif selama mengajar dan menganalisis sumber motivasi intrinsik mereka. Kegiatan daring ini menjadi fondasi kognitif bagi guru untuk memahami pentingnya kesejahteraan psikologis (teacher well-being) dan keterkaitannya dengan kepuasan kerja. Menurut Waters & Loton (2021), pembekalan teoretis berbasis Psikologi Positif dapat meningkatkan kesadaran afektif dan kesiapan individu dalam mengelola stres kerja.

b. Tahap Luring (On-site Practice in Thailand)

Tahap luring dilaksanakan secara langsung di lingkungan X School berfokus pada praktik penerapan dan pengalaman langsung (*experiential learning*). Kegiatan dilakukan dengan menerapkan konseptual tentang *Positive Psychology* dan model PERMA (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and

Accomplishment) yang sudah disesuaikan dalam kegiatan pembelajaran. (Qin et al., 2024)

Tabel 1. Kegiatan Tahap Luring (On-site in Thailand)

Sesi Luring	Kegiatan Utama	Tujuan Psikologis
Positive Emotion	Latihan <i>Gratutude circle & mindfulness walk</i>	Menumbuhkan rasa Syukur dan relaksasi emosional
Engagement	<i>Strength-based teaching simulation</i>	Meningkatkan focus dan aliran (flow) saat mengajar
Relationships	<i>Peer Appreciation session & empathic listening</i>	Memperkuat dukungan social antar rekan kerja
Meaning	<i>Purpose of Teaching Reflection</i>	Menemukan kembali makna ptofesi
Accomplishment	<i>Goal Setting & micro celebration</i>	Meningkatkan rasa kompetensi dan pencapaian



Gambar 2. Penerapan PERMA (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment)

Pelatihan difasilitasi dengan pendekatan *“learning by doing”*, di mana peserta mempraktikkan teknik refleksi dan intervensi Psikologi Positif langsung dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Hasil observasi menunjukkan peningkatan interaksi sosial positif, perubahan bahasa emosional guru, serta munculnya kebiasaan baru seperti memberi apresiasi harian kepada rekan kerja.

2. Refleksi Program

Hasil menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada kedua variabel utama, yakni kepuasan kerja dan semangat mengajar. Hasil menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada kedua variabel utama, yakni **kepuasan kerja** dan **semangat mengajar**.

Tabel 2. Hasil Pre-test dan Post-test

Variabel	Rata – rata Pretest	Rata – rata Posttest	Peningkatan (%)
Kepuasan Kerja	58.50	77,60	19,1 %
Semangat Mengajar	64.20	79.25	15.05 %

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis pretest–posttest menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada kedua variable dengan rata-rata kenaikan sebesar 17%. Peningkatan ini sejalan dengan teori Seligman (2018) bahwa emosi positif berperan

penting dalam memperluas kapasitas kognitif dan memperkuat ketahanan psikologis Guru di X School melaporkan mulai membangun kebiasaan reflektif (*Positive Emotion*) melalui latihan *Three Good Things* dan *gratitude journaling*, yang menumbuhkan rasa syukur dan optimisme terhadap pekerjaan mereka. Praktik ini terbukti efektif meningkatkan kesejahteraan subjektif dan menurunkan stress (Taati, 2025). Guru yang mampu menghadapi perasaan konstruktif dalam mengajar dapat menggunakan berbagai Teknik pengajaran, lebih lentur dan imajinatif dalam menyesuaikan diri dengan berbagai keadaan kelas serta mampu memberikan pengaruh positif yang sesuai pada hasil belajar peserta didik (Shen, 2022). Dengan demikian, dimensi *Positive Emotion* berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja guru melalui mekanisme peningkatan afek positif dan perasaan bermakna terhadap pekerjaan.

Dimensi *Engagement* berhubungan dengan fokus, keterlibatan emosional, dan pengalaman “flow” selama proses mengajar. Sesi *strengths mapping* membantu guru menambah keyakinan diri dalam mengajar, seperti empati, humor, atau kreativitas, yang mendorong mereka untuk lebih terlibat secara intrinsik. Temuan ini konsisten (Alonzo et al., 2025) Guru dengan keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan mengajar mereka menunjukkan tingkat dedikasi, semangat, dan ketekunan yang lebih tinggi, sehingga menemukan makna yang lebih besar dalam pekerjaan mengajar mereka sehari-hari. *Engagement* juga terbukti memperkuat koneksi antara makna pekerjaan dan motivasi intrinsik Guru di X School melaporkan bahwa setelah mengenali kekuatan pribadi, mereka lebih menikmati proses mengajar dan lebih antusias dalam merancang pembelajaran yang interaktif.

Aspek *Relationships* difokuskan pada pembentukan relasi positif di lingkungan kerja. Selama kegiatan, guru mengikuti sesi *peer appreciation* dan *positive communication circles* yang bertujuan memperkuat dukungan sosial di antara rekan sejawat. Hasil observasi menunjukkan peningkatan interaksi positif dan kolaboratif dalam perencanaan pembelajaran. (Kim & Maijan, 2024) yang menyatakan dukungan sosial berperan sebagai pelindung terhadap burnout di kalangan guru Asia Tenggara. Dukungan sosial dari rekan kerja mungkin lebih memotivasi karyawan yang memiliki tuntutan tinggi dalam kehidupan pribadi mereka (Bakker et al., 2023). Dengan meningkatnya hubungan sosial, guru di X School merasa lebih dihargai dan lebih mampu berbagi beban emosional dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan semangat mengajar.

Salah satu hasil paling menonjol dari intervensi ini adalah meningkatnya persepsi guru terhadap makna profesinya. Melalui sesi *Meaning Reflection* dan diskusi *Purpose of Teaching*, guru diajak merefleksikan kembali kontribusi mereka terhadap kehidupan siswa dan komunitas sekolah. Sekitar 72% guru melaporkan bahwa kegiatan ini membantu mereka menemukan kembali alasan intrinsik menjadi pendidik. Zhao & Li (2024) menegaskan bahwa guru dengan tingkat makna hidup tinggi cenderung memiliki burnout lebih rendah dan kepuasan kerja lebih tinggi. Peningkatan aspek *Meaning* pada guru X School memperlihatkan bahwa orientasi terhadap makna profesi menjadi fondasi penting dalam menjaga keberlanjutan motivasi mengajar.

Dimensi terakhir, *Accomplishment*, berkaitan dengan perasaan berhasil dan penghargaan atas capaian diri. Sesi *goal setting* dan *micro-celebration* mendorong guru untuk menetapkan tujuan realistis dan mengakui setiap kemajuan kecil dalam proses mengajar. Setelah pelatihan, sebagian besar guru menyatakan lebih sering memberi apresiasi kepada diri sendiri dan rekan kerja. Fuchs (2022) menekankan bahwa

pencapaian personal memperkuat *self-efficacy* dan komitmen kerja. Pada X School, dimensi ini tampak melalui peningkatan inisiatif guru dalam mengembangkan media ajar dan mengikuti kegiatan kolaboratif antarguru. Hal ini mengindikasikan bahwa pencapaian tidak selalu berbentuk penghargaan eksternal, melainkan juga kepuasan internal dari kontribusi dan keberhasilan siswa (Wangi, 2022). Aspek ini juga tercermin dari peningkatan kualitas pengajaran yang terlihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan bahan ajar digital berbasis STEM, sebuah indikator keberhasilan yang diakui secara signifikan (Hamimah et al., 2022; Marsuki et al., 2025; Primansyah et al., 2025; Razilu & Iskandar, 2025).

KESIMPULAN

Kegiatan PKM “*Psikologi Positif untuk Guru: Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Semangat Mengajar*” di X School, Thailand, berhasil meningkatkan kesejahteraan guru secara signifikan. Hasil pretest–posttest menunjukkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 19,1% dan semangat mengajar sebesar 15,05%, menegaskan efektivitas intervensi berbasis model PERMA dalam membangun *teacher well-being*. Pelatihan ini mendorong guru untuk mengembangkan emosi positif, memperkuat relasi sosial, menemukan kembali makna profesi, dan mengapresiasi pencapaian pribadi. Partisipasi mitra sangat tinggi, dengan keterlibatan aktif kepala sekolah dan guru pada seluruh tahapan kegiatan. Secara keseluruhan, program ini menunjukkan bahwa Psikologi Positif merupakan pendekatan praktis dan adaptif untuk meningkatkan kesejahteraan serta performa profesional guru pascapandemi, sekaligus menjadi model intervensi lintas budaya yang potensial diterapkan di kawasan ASEAN.

DAFTAR PUSTAKA

- Alonzo, D., Sheridan, L., Zhou, S., Nguyen, H. T. M., Gao, X., & Durksen, T. L. (2025). Teachers’ engagement and occupational commitment in a centralised education system. *Teaching and Teacher Education*, 168, 105233. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105233>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Fathi, J., Greenier, V., & Derakhshan, A. (2021). Self-efficacy reflection and burnout among Iranian EFL teachers: The mediating role of emotion regulation. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 9(2). <https://doi.org/10.30466/ijltr.2021.121043>
- Fuchs, K. (2022). The perceived satisfaction with emergency remote teaching: Evidence from Thailand in higher education during COVID-19. *Frontiers in Education*, 7, 969850. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.969850>
- Hamimah, H., Zainil, M., Anita, Y., Helsa, Y., & Kenedi, A. K. (2022). Pelatihan pengembangan bahan ajar berbasis STEM sebagai solusi pembelajaran di masa pandemi Covid-19 bagi guru sekolah dasar. *Dedication Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.31537/dedication.v6i1.655>
- Kim, L., & Maijan, P. (2024). An exploration process on job satisfaction in higher education. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 101097. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101097>
- Kristiana, I. F., Fajrianthi, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>

- Marsuki, M., Torano, F. M., & Hidayah, H. (2025). Pelatihan pembuatan video pembelajaran berbasis artificial intelligence (AI) bagi guru penjas. *COMMUNITY Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 570. <https://doi.org/10.51878/community.v5i2.7319>
- Miri, M. A., & Pishghadam, R. (2021). Toward an emotioncy based education: A systematic review of the literature. *Frontiers in Psychology*, 12, 727186. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727186>
- Piyakun, A., & Salim, H. (2023). Teachers' worklife, mental health, and job burnout: Cases of Thailand and Indonesia. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 12(3), 1212. <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i3.25077>
- Primansyah, A., Bunyamin, B., & Nugrahani, D. (2025). Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam digitalisasi kegiatan belajar mengajar (KBM) di sekolah dasar. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 127. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4688>
- Qin, F., Zhao, L., Li, W., Yang, J., & Li, Y. (2024). Foreign language teachers' PERMA well-being and life satisfaction: Mediating role of teaching effectiveness. *Acta Psychologica*, 250, 104532. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104532>
- Razilu, Z., & Iskandar, B. (2025). Pelatihan pemanfaatan multimedia interaktif di madrasah ibtidaiyah. *COMMUNITY Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 348. <https://doi.org/10.51878/community.v5i2.7007>
- Renshaw, T. L., Long, A. C. J., & Cook, C. R. (2015). *Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire* [Dataset]. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/t41944-000>
- Saha, P. (2024). Positive psychology, positive schooling and Rabindranath Tagore's educational ideas. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 431–436. <https://doi.org/10.36713/epri16965>
- Shen, G. (2022). Anxiety, boredom, and burnout among EFL teachers: The mediating role of emotion regulation. *Frontiers in Psychology*, 13, 842920. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.842920>
- Taati, M. J. (2025). Enhancing language teachers' well-being through positive psychology interventions: A mixed-methods study focusing on gratitude journaling. *Psychology in the Schools*, 62(10), 4276–4292. <https://doi.org/10.1002/pits.70005>
- Wangi, E. N. (2022). Pemaknaan kesejahteraan pada dosen perguruan tinggi Islam berdasarkan perspektif psikologi dan Islam. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.15575/jpib.v5i2.20054>
- Yeh, C. S.-H., & Barrington, R. (2023). Sustainable positive psychology interventions enhance primary teachers' wellbeing and beyond – A qualitative case study in England. *Teaching and Teacher Education*, 125, 104072. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104072>
- Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(2), 63. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>