



## PKM Internasional: Membangun *Flourishing* Guru Sekolah Indonesia di Luar Negeri melalui Pelatihan Psikologis

Olievia Prabandini Mulyana<sup>1\*</sup>, Umi Anugerah Izzati<sup>2</sup>, Desi Nurwidawati<sup>3</sup>, Dinda Cahya Novianti<sup>4</sup>, Cherina Safa Wardhani<sup>5</sup>

<sup>12345</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

E-mail : \* [olieviaprabandini@unesa.ac.id](mailto:olieviaprabandini@unesa.ac.id)

Doi : <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v6i3.2579>

---

### Info Artikel:

Diterima :  
2025-07-16

Diperbaiki :  
2025-07-21

Disetujui :  
2025-07-21

**Kata Kunci:** *flourishing*,  
kesejahteraan, pelatihan  
psikologis, guru

**Abstrak:** Program pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan kondisi *flourishing* atau kesejahteraan psikologis guru sekolah indonesia di luar negeri, melalui pelatihan psikologis. Guru sekolah indonesia di luar negeri menghadapi tekanan kerja yang tinggi akibat lingkungan imigrasi yang tidak kondusif. Intervensi yang dilakukan meliputi pelatihan manajemen diri, pengelolaan waktu, strategi komunikasi asertif, serta refleksi dan perencanaan aksi. Metode pelaksanaan terdiri dari empat sesi mingguan dengan pendekatan ceramah, diskusi, simulasi, dan roleplay. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan rata-rata skor *flourishing* guru dari 174,4 menjadi 178,5, serta penurunan peserta pada kategori *flourishing* sangat rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis guru. Program ini penting untuk mendukung kinerja guru di lingkungan berisiko tinggi dan dapat direplikasi pada konteks serupa.

**Abstract:** This community service program aims to enhance the *flourishing* or psychological well-being of teachers through psychological training. Teachers face high work-related stress due to the challenges of working in a non-conducive immigrant environment. The intervention included training on self-management, time and energy regulation, assertive communication strategies, reflection, and action planning. The implementation consisted of four weekly sessions using lectures, discussions, simulations, and roleplay. Evaluation results showed an increase in the average *flourishing* score from 174.4 to 178.5 and a decrease in the number of participants in the very low *flourishing* category. These findings indicate that the

**Keywords:** *flourishing, well-being, psychological training, teacher*

*training had a positive impact on teachers' psychological well-being. This program highlights the importance of targeted psychological support for teachers in high-risk environments and can be replicated in similar contexts.*

---

## **Pendahuluan**

Guru memegang peranan strategis dalam membentuk karakter, pengetahuan, dan masa depan peserta didik. Peran ini menjadi semakin kompleks ketika dijalankan oleh guru-guru yang bertugas di luar negeri, khususnya di daerah imigran seperti guru Sekolah Indonesia di luar negeri. Sekolah ini merupakan salah satu dari sekian sekolah Indonesia di luar negeri yang melayani anak-anak pekerja migran Indonesia. Tinggal dan bekerja di wilayah imigrasi memberikan tantangan tersendiri bagi para guru. Guru tidak hanya menghadapi beban administratif dan akademik sebagaimana lazimnya, tetapi juga tekanan dari faktor eksternal seperti keterbatasan akses terhadap fasilitas pendidikan dan kesehatan, status hukum para siswa, serta ketidakpastian sosial yang muncul akibat regulasi imigrasi yang ketat. Lingkungan sekitar sekolah umumnya tidak kondusif membuat peran guru di wilayah ini menjadi lebih kompleks.

Wawancara dengan sejumlah guru Sekolah Indonesia di luar negeri mengungkapkan kompleksitas permasalahan yang mereka hadapi, terutama terkait peran mereka sebagai pendidik di luar negeri. Ada indikasi kelelahan psikologi, stres berkepanjangan yang tidak disadari, dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini diperparah oleh minimnya dukungan sosial akibat jauh dari keluarga inti, serta tantangan adaptasi budaya dan sosial antara Malaysia dan Indonesia, khususnya bagi guru yang baru pertama kali bertugas di luar negeri. Situasi tersebut menciptakan tekanan psikologis yang signifikan, yang apabila tidak dikelola secara efektif dapat menurunkan motivasi kerja, keterlibatan dalam tugas, serta memicu burnout. Guru-guru di Sekolah Indonesia di luar negeri pada dasarnya bekerja dalam tekanan sosial, emosional, dan fisik yang tinggi. Bila berlanjut tanpa intervensi yang tepat, tekanan ini berpotensi menghambat tercapainya kondisi *flourishing*, yaitu kondisi optimal individu untuk tumbuh dan berfungsi secara psikologis, sosial, dan emosional (Keyes, 2007; Seligman, 2011).

Kondisi guru-guru di Sekolah Indonesia di luar negeri dapat mencerminkan gejala *low flourishing*, yang ditandai dengan rendahnya makna kerja, keterlibatan positif, serta menurunnya relasi sosial yang mendukung (Wang et al., 2022). Guru mengalami tantangan dalam memenuhi komponen penting dari *flourishing* seperti *positive emotion, engagement, relationships, meaning, dan accomplishment* sebagaimana

dijelaskan dalam model PERMA (Huppert & So, 2013; Seligman, 2011). Berbagai studi menunjukkan bahwa guru dengan tingkat *flourishing* yang tinggi cenderung memiliki resiliensi yang lebih baik, mampu mengelola stres kerja secara lebih adaptif, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih sehat (Rothmann et al., 2019). Sebaliknya, guru dengan tingkat *flourishing* yang rendah lebih rentan terhadap kelelahan emosional dan penurunan kualitas interaksi dengan siswa (Acton & Glasgow, 2015). Indikasi masalah *flourishing* ini menyoroti urgensi intervensi terarah untuk meningkatkan kesejahteraan holistik dan optimalisasi tugas mulia guru Sekolah Indonesia di luar negeri. Untuk menjawab tantangan tersebut, program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini difokuskan pada penguatan aspek *flourishing* guru melalui pelatihan psikologis.

Guru yang *flourishing* bukan hanya merasa puas terhadap pekerjaannya, tetapi juga memiliki makna hidup, relasi yang sehat, keterlibatan tinggi, dan prestasi personal yang membanggakan (Rothmann et al., 2019). Membangun *flourishing* di kalangan guru sangat penting, khususnya dalam konteks kerja yang penuh tantangan seperti di lingkungan imigran. Berbagai studi menunjukkan bahwa pelatihan psikologis memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan *flourishing* individu (Ziaee et al., 2021). *Flourishing* sendiri merupakan kondisi optimal di mana seseorang mengalami kesejahteraan psikologis, emosional, dan sosial secara seimbang (Seligman, 2011). Salah satu pendekatan yang terbukti efektif adalah pelatihan dengan fokus pada kemampuan mengontrol apa yang bisa dan tidak bisa dikontrol, yang sejalan dengan konsep *locus of control* (Giblett & Hodgins, 2023) dan intervensi berbasis penerimaan atau *acceptance-based intervention*. Penelitian oleh Eifert & Forsyth (2005) dalam konteks *Acceptance and Commitment Therapy (ACT)* menunjukkan bahwa kemampuan menerima ketidakpastian dan fokus pada respons yang dapat dikendalikan meningkatkan kesejahteraan psikologis secara signifikan. Pendekatan ini membantu individu mengurangi beban emosional akibat mencoba mengendalikan situasi eksternal yang berada di luar jangkauannya.

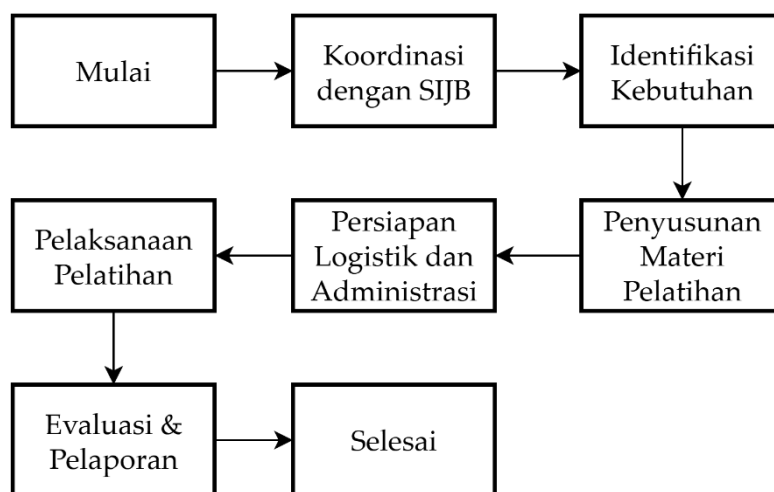
Selain itu studi oleh Tsao (2024) menunjukkan bahwa individu dengan keterampilan manajemen yang baik menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Teknik seperti *time blocking* dan *time management matrix* terbukti membantu individu mengelola beban kerja secara lebih terstruktur dan fokus pada aktivitas yang bernilai tinggi (Estiningsih Trihandayani, 2025; Maharani, 2025). Bagi guru, manajemen diri ini penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi, yang menjadi salah satu indikator utama dari *well-being* kerja (Hepburn et al., 2021; Huang et al., 2019; Putri, 2014).

Selanjutnya, pelatihan komunikasi asertif memungkinkan guru menyampaikan kebutuhan, batasan, dan aspirasi secara jujur tanpa menimbulkan konflik, serta memperkuat empati dan pemahaman dalam relasi kerja (Chandra, 2025; Laksana et al., 2024).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, menunjukkan bahwa guru berada dalam situasi yang menghambat pencapaian *flourishing*, yakni kondisi kesejahteraan psikologis yang optimal, yang mencakup aspek emosi positif, makna hidup, keterlibatan, relasi sosial yang sehat, dan pencapaian diri (Seligman, 2011). Berdasarkan hal tersebut tujuan dari kegiatan pengabdian ini adalah untuk meningkatkan *flourishing* atau kesejahteraan psikologis guru di Sekolah Indonesia di luar negeri melalui pelatihan psikologis yang berfokus pada penguatan manajemen diri, pengelolaan waktu dan energi, serta keterampilan komunikasi asertif.

## Metode

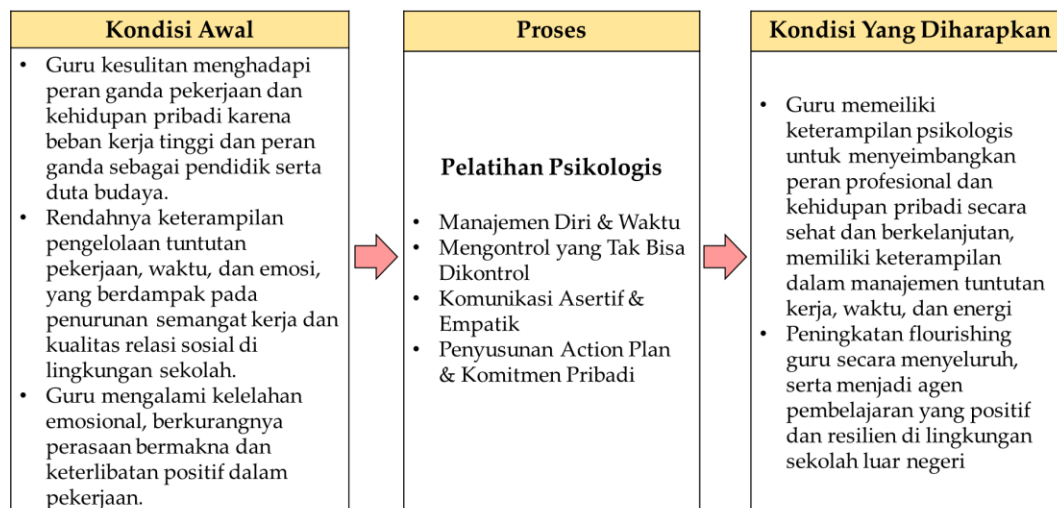
Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang secara sistematis dalam tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan pelatihan, dan tahap akhir. Berikut ini merupakan gambaran tahapan metode yang dilakukan dalam pengabdian kepada masyarakat ini.



Gambar 1. Flowchart Tahapan Pelatihan Psikologis

Tahap Persiapan, pada tahap persiapan tim pelaksana melakukan koordinasi awal dengan pihak mitra, guna membangun komunikasi serta menyampaikan tujuan, manfaat, dan teknis pelaksanaan kegiatan. Tahapan persiapan ini mencakup asesmen kebutuhan guru melalui studi pendahuluan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan identifikasi kebutuhan, tim menyusun materi pelatihan psikologis yang bersifat

aplikatif dan kontekstual, meliputi refleksi diri, manajemen waktu, pengelolaan tuntutan kerja, komunikasi empatik, dan strategi *self-care*. Persiapan teknis juga dilakukan, seperti penyusunan instrumen *pre-test* dan *post-test*, penyediaan bahan pelatihan, serta kelengkapan logistik dan administrasi. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini juga disusun berdasarkan pada kondisi guru di Sekolah Indonesia di luar negeri. Dengan rancangan kegiatan sebagai berikut:



Gambar 2. Rancangan Kegiatan PKM

Tahap Pelaksanaan, pelatihan dilaksanakan secara luring di Sekolah Indonesia di luar negeri menggunakan metode ceramah, diskusi, simulasi, *role play*, dan penugasan. Rangkaian pelatihan meliputi:

- 1) Sesi 1 (minggu pertama) adalah tes awal menggunakan skala *flourishing* guru dan refleksi
- 2) Sesi 2 (minggu kedua) adalah pelaksanaan pelatihan psikologis dengan materi strategi mengontrol apa yang tidak bisa dikontrol, manajemen diri, waktu, dan energi, komunikasi asertif *win win solution* dan *action plan*
- 3) Sesi 3 (minggu ketiga) adalah penerapan pelatihan psikologis oleh peserta pelatihan
- 4) Sesi 4 (minggu keempat) adalah tes akhir (*post-test*) untuk mengetahui hasil pelaksanaan pelatihan psikologis

Tahap akhir kegiatan ini terdiri dari analisis hasil *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur perubahan kondisi *flourishing* pada guru, pengumpulan umpan balik untuk mengevaluasi proses pelatihan.

## Hasil dan Pembahasan

## 1. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan

### a. Pembukaan

Pelaksanaan pelatihan pada minggu pertama diawali dengan kegiatan pembukaan secara resmi. Kegiatan ini dibuka oleh perwakilan tim pelaksana dan pihak sekolah, yang menyampaikan sambutan serta harapan atas terselenggaranya pelatihan psikologis bagi para guru. Dalam sesi ini, peserta diperkenalkan serta diajak melakukan aktivitas ringan untuk mencairkan suasana dan membentuk koneksi awal antara peserta dan fasilitator. Selanjutnya, fasilitator memaparkan kontrak pelatihan yang mencakup aturan, komitmen, dan kesepakatan bersama selama pelatihan berlangsung, termasuk prinsip kerahasiaan, keterbukaan, dan partisipasi aktif. Setelah sesi perkenalan dan kontrak pelatihan, peserta mendapatkan penjelasan mengenai tujuan pelatihan, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis atau *flourishing* guru. Fasilitator juga menyampaikan gambaran materi yang akan dibahas, metode pelatihan yang digunakan, serta jadwal pelatihan mingguan agar peserta memahami alur dan tahapan kegiatan. Untuk mendapatkan data dasar kondisi peserta sebelum pelatihan, sesi minggu pertama ditutup dengan pelaksanaan *pre-test* menggunakan skala *flourishing*.



Gambar 3. Pelaksanaan Pelatihan Psikologis

### b. Pelaksanaan Pelatihan,

Pelaksanaan pelatihan pada minggu kedua merupakan inti dari rangkaian pelatihan psikologis yang bertujuan untuk membekali guru dengan keterampilan praktis dalam menghadapi tantangan keseharian mereka, baik dalam aspek pribadi maupun profesional. Sesi ini diawali dengan penyampaian materi mengenai strategi mengontrol apa yang tidak bisa dikontrol, yang berfokus pada peningkatan kesadaran diri guru dalam membedakan antara hal-hal yang berada dalam kendali pribadi dan yang tidak. Guru diajak untuk merefleksikan situasi yang sering menimbulkan stres, seperti kondisi murid yang kompleks, tuntutan administratif, atau ekspektasi sosial, dan belajar untuk meresponsnya secara lebih adaptif melalui strategi coping yang sehat.



Gambar 4. Materi Mengontrol Hal yang Tidak Bisa Dikontrol

Selanjutnya, pelatihan dilanjutkan dengan materi mengenai manajemen diri, waktu, dan energi. Dalam sesi ini, peserta diperkenalkan pada teknik manajemen waktu seperti *time blocking* dan *time management matrix* yang membantu mereka menyusun skala prioritas dalam menjalankan peran sebagai pendidik dan individu. Guru juga diajak memahami pentingnya menjaga energi melalui self-care, jeda istirahat, dan pengelolaan beban kerja secara realistis. Diskusi dan simulasi dilakukan untuk memberikan pengalaman langsung dalam menyusun jadwal yang seimbang dan produktif.

Setelah membahas pengelolaan waktu dan energi, fasilitator melanjutkan dengan materi komunikasi asertif dan win-win solution yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam berinteraksi secara sehat dan efektif. Guru diajak memahami prinsip komunikasi empatik, menyampaikan kebutuhan dengan jelas, dan menjalin kolaborasi dalam mencari solusi bersama. Melalui metode role play, peserta mempraktikkan komunikasi dengan murid dan wali murid dalam konteks nyata, seperti menyampaikan perhatian terhadap murid yang mengalami masalah atau berdiskusi dengan orang tua terkait perkembangan anak. Sebagai penutup sesi, guru diminta untuk menyusun action plan pribadi yang memuat dua strategi konkrit yang akan mereka terapkan dalam waktu dekat. Rencana ini dituliskan secara spesifik, termasuk apa yang akan dilakukan, kapan pelaksanaannya, dan bagaimana strategi tersebut diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Pada akhir sesi pelatihan minggu kedua, peserta diminta untuk tidak hanya memahami materi secara teoritis, tetapi juga mulai menerapkan strategi-strategi yang telah dipelajari ke dalam kehidupan nyata mereka selama satu minggu ke depan.

Penerapan Pelatihan Psikologis, pelaksanaan pelatihan pada minggu ketiga difokuskan pada penerapan mandiri oleh peserta terhadap materi pelatihan psikologis yang telah diperoleh pada sesi-sesi sebelumnya. Setelah menyusun action plan pada akhir minggu kedua, guru-guru mulai mengimplementasikan strategi-

strategi tersebut secara aktif dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan kerja maupun dalam konteks pribadi. Penerapan ini mencakup berbagai aspek yang telah dilatihkan, seperti pengelolaan waktu dengan *time blocking*, praktik *self-care* untuk menjaga energi, strategi *coping* terhadap situasi di luar kendali, serta penerapan komunikasi asertif dalam interaksi dengan murid, wali murid, atau rekan sejawat.

Selama minggu ketiga hingga menjelang minggu keempat, para peserta diminta untuk menjalankan komitmen pribadi yang telah mereka buat dalam *action plan* secara konsisten. Mereka diberi ruang untuk bereksperimen, mengevaluasi efektivitas strategi yang digunakan, serta melakukan penyesuaian jika diperlukan. Selain penerapan individu, peserta juga dianjurkan untuk saling berbagi pengalaman secara informal, baik melalui percakapan antar rekan maupun melalui catatan reflektif harian, sebagai bentuk dukungan sosial yang memperkuat proses perubahan. Penerapan pelatihan ini berlangsung selama kurang lebih satu minggu penuh, dan menjadi jembatan penting sebelum dilaksanakannya sesi evaluasi pada minggu keempat.

#### c. Penutupan dan *Post-Test*

Pada penutupan membahas kembali secara garis besar pengetahuan dan keterampilan yang telah didapatkan selama proses pelatihan. Sesi ini difokuskan pada pelaksanaan *post-test* untuk mengukur dampak dan efektivitas pelatihan terhadap peningkatan *flourishing* guru. Sesi diakhiri dengan tanya jawab singkat dan apresiasi atas partisipasi peserta, dengan harapan pelatihan ini berkontribusi pada kesejahteraan guru dan optimalisasi proses belajar mengajar. Kemudian dilanjutkan dengan penyampaian terima kasih atas kerjasama dan permohonan maaf atas kekurangan atau kesalahan yang terjadi selama proses pelatihan. Di akhir kegiatan, fasilitator memberikan umpan balik umum terhadap hasil evaluasi dan menutup pelatihan dengan ajakan untuk terus menerapkan strategi yang telah dipelajari dalam kehidupan sehari-hari.



Gambar 5. Peserta Pelatihan Psikologis Mengerjakan *Post-test*

## 2. Pengukuran Capaian Peserta Pelatihan

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan *flourishing* guru, untuk mengukur efektivitas pelatihan, dilakukan *pre-test* dan *post-test* menggunakan skala *flourishing*. Berikut ini merupakan hasil analisis deskripsi statistik kedua variabel dengan menggunakan bantuan aplikasi JASP. Secara deskriptif, tampak adanya peningkatan skor rata-rata dari sebelum ke sesudah pelatihan.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	<i>Pre-test</i> Skala <i>Flourishing</i>	<i>Post-test</i> Skala <i>Flourishing</i>
<b>Mean</b>	174.4	178.5
<b>Std. Deviation</b>	18.811	17.701

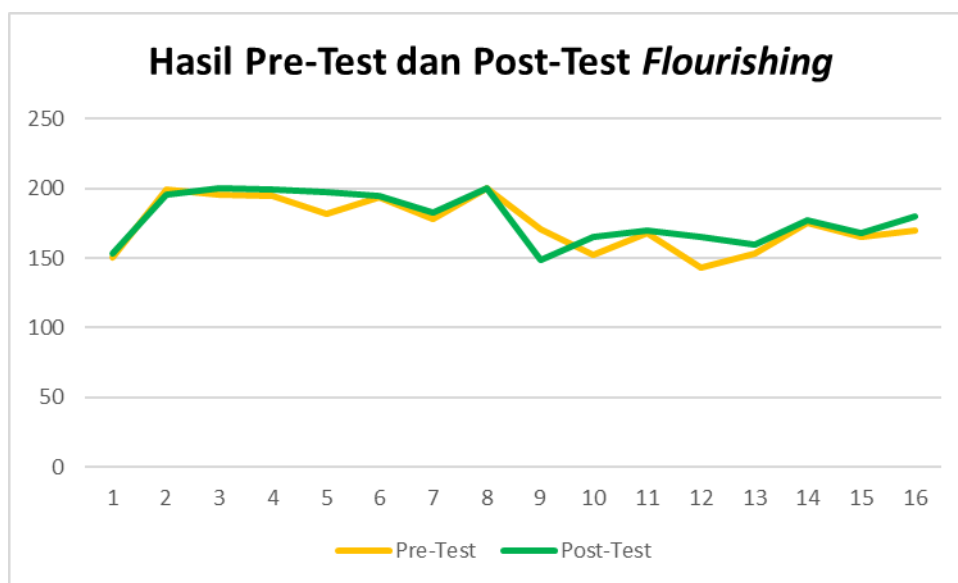
Berdasarkan Tabel 1. skor rata-rata *flourishing* guru meningkat dari 174,4 (SD = 18,81) menjadi 178,5 (SD = 17,70). Uji *Shapiro-Wilk* menunjukkan bahwa data skor *pre-test* dan *post-test* pada *flourishing*, terdistribusi normal ( $p=0.261 > 0,05$  dan  $p=0.107 > 0,05$ ). Hasil uji *Levene* menunjukkan bahwa varians antara skor *pre-test* dan *post-test* *flourishing* tidak berbeda secara signifikan ( $p=0.939$ ), demikian pula untuk *work-life balance* ( $p=0.410$ ). Kedua nilai  $p$  tersebut jauh di atas tingkat signifikansi 0.05, yang mengindikasikan bahwa asumsi homogenitas varians terpenuhi.

Tabel 2. Kategorisasi Skor *Flourishing*

Norma	<i>Pre-test</i>		<i>Post-test</i>			
	Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah		143 – 154	4	25,00%	2	12,50%
Rendah		155 – 166	2	12,50%	3	18,75%
Sedang		167 – 178	4	25,00%	4	25,00%
Tinggi		179 – 190	1	6,25%	2	12,50%
Sangat Tinggi		191 – 200	5	31,25%	5	31,25%

Tabel 2 menunjukkan perubahan kategorisasi skor *flourishing* guru sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan psikologis. Berdasarkan data *pre-test*, mayoritas guru berada pada kategori Sangat Tinggi (31,25%) dan Sangat Rendah (25%), yang mencerminkan adanya ketimpangan kondisi kesejahteraan psikologis antar individu sebelum intervensi diberikan. Selain itu, terdapat 25% peserta berada pada kategori Sedang, 12,5% pada kategori Rendah, dan hanya 6,25% yang berada pada kategori Tinggi. Setelah pelatihan, pada hasil *post-test*, terjadi penurunan jumlah peserta dalam kategori Sangat Rendah, dari 4 orang (25%) menjadi 2 orang (12,5%). Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan kondisi *flourishing* pada sebagian peserta yang sebelumnya berada pada tingkat kesejahteraan psikologis yang sangat rendah. Di sisi lain, kategori Rendah mengalami sedikit peningkatan dari 12,5% menjadi 18,75%, yang kemungkinan disebabkan oleh pergeseran dari kategori “Sangat Rendah” ke “Rendah”. Meskipun demikian, kategori Sedang tetap stabil pada angka 25%, menunjukkan bahwa sebagian guru mengalami peningkatan maupun penurunan skor yang seimbang dalam rentang kategori tersebut.

Perubahan paling mencolok terlihat pada kategori Tinggi, yang mengalami peningkatan dari 1 orang (6,25%) menjadi 2 orang (12,5%), serta kategori Sangat Tinggi yang tetap stabil di angka 31,25%. Ini menunjukkan bahwa sebagian guru berhasil mempertahankan atau mencapai tingkat *flourishing* yang optimal setelah mengikuti pelatihan. Secara keseluruhan, data ini mencerminkan bahwa pelatihan psikologis memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis guru, terutama dalam menurunkan jumlah peserta dengan *flourishing* yang sangat rendah, serta mendorong pergeseran ke kategori yang lebih tinggi. Berikut ini merupakan grafik yang menunjukkan kenaikan skor *flourishing* pada guru:



Gambar 6. Hasil Pre-test dan Post-test Flourishing

Skor rata-rata *flourishing* meningkat dari 174,4 menjadi 178,5, yang menunjukkan kenaikan sebesar 4,1 poin atau sekitar 2,35%. Hasil menunjukkan bahwa skor rata-rata skor *flourishing* meningkat dari 174,4 menjadi 178,5 sebesar 4,1 poin (2,35%) dan pelatihan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis guru. Melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat diketahui bahwa secara umum pelatihan yang diberikan kepada guru Sekolah Indonesia di luar negeri menunjukkan dampak yang positif terhadap peningkatan *flourishing* para peserta.

## Kesimpulan

Program pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan *flourishing* atau kesejahteraan psikologis guru sekolah Indonesia di luar negeri melalui pelatihan psikologis. Pelatihan yang diberikan mencakup strategi mengelola apa yang tidak bisa dikontrol, manajemen diri, waktu, dan energi, serta komunikasi asertif. Berdasarkan hasil evaluasi, skor rata-rata *flourishing* guru

meningkat dari 174,4 menjadi 178,5. Selain itu, jumlah peserta yang berada dalam kategori *flourishing* sangat rendah menurun dari 25% menjadi 12,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan psikologis memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis guru, serta penting untuk mendukung kinerja guru di lingkungan berisiko tinggi. Program ini dapat direplikasi pada konteks serupa untuk mendukung kesejahteraan holistik guru.

## Ucapan Terima Kasih

Pelaksanaan pengabdian dan penyusunan pengabdian kepada masyarakat ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada: Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Unesa, dan Universitas Negeri Surabaya yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas sehingga dapat melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat ini. Terima kasih juga disampaikan untuk tim pelaksana pengabdian kepada masyarakat dan guru Sekolah Indonesia di luar negeri yang bersedia mengikuti pelatihan dari awal hingga akhir sesi.

## Referensi

- Acton, R., & Glasgow, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 40(8), 99–114.
- Chandra, D. (2025). Kajian Literatur: Persepsi dan Praktik Komunikasi Asertif Sebagai Strategi Penyelesaian Konflik. *Bashirah: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 6(1), 80–93.
- Eifert, G. H., & Forsyth, J. P. (2005). *Acceptance & Commitment Therapy for anxiety disorders: A practitioner's treatment guide to using mindfulness, acceptance, and values-based behavior change strategies*. New Harbinger Publications.
- Estiningsih Trihandayani, S. (2025). *Perilaku Positif: Membangun Tim dan Strategi yang Unggul*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Giblett, A., & Hodgins, G. (2023). Flourishing or languishing? The relationship between mental health, health locus of control and generalised self-efficacy. *Psychological Reports*, 126(1), 94–116.
- Hepburn, S.-J., Carroll, A., & McCuaig, L. (2021). Promoting stress management and wellbeing for teachers, A pilot study. 6, 744227.

- Huang, S., Yin, H., & Lv, L. (2019). Job characteristics and teacher well-being: The mediation of teacher self-monitoring and teacher self-efficacy. *Educational Psychology, 39*(3), 313–331.
- Huppert, F. A., & So, T. T. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research, 110*(3), 837–861.
- Keyes, C. L. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist, 62*(2), 95.
- Laksana, A., Deden, D., Arifin, I., Hibatullah, R., & Albana, M. S. (2024). Peran komunikasi asertif dalam hubungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi, 1*(6), 60–67.
- Maharani, A. (2025). Efektivitas Bimbingan Konseling untuk Meningkatkan Kemampuan Manajemen Waktu. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling, 3*(01).
- Putri, P. K. (2014). Self-Management Abilities untuk Meningkatkan Subjective Well-Being Perempuan Lanjut Usia di Panti Werda. *CALYPTRA, 3*(1), 1–14.
- Rothmann, S., Redelinguys, K., & Botha, E. (2019). Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology, 45*(1), 1–11.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Tsao, C. F. (2024). From I to We: Impact Management is the Management of Life towards Holistic Well-being and Flourishing. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 21*(3), 395–404.
- Wang, L., Yu, Z., Chen, W., Zhang, J., & Bettencourt, A. F. (2022). Higher exposure to childhood adversity associates with lower adult flourishing. *BMC Public Health, 22*(1), 612.
- Ziaee, H., Rezaei, A. M., Talepasand, S., & Mohammadyfar, M. A. (2021). The Mediating Role of Flourishing Motivation, Self-management, and Flourishing Facilitators in the Relationship between Finalism and Flourishing. *Positive Psychology Research, 6*(4), 17–44.