Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat
Volume 5 ; Nomor 1 ; Januari 2027 ; Page 169-176
Doi : https://doi.org/10.59435/gjpm.v5i1.2398
Website : https://gudangjurnal.com/index.php/gjpm

E-ISSN : 3024-8019

Optimalisasi *Work-life balance* melalui Psikoedukasi Berbasis Psikologi Positif Bagi Pegawai BBPMP Sulawesi Selatan

Ahmad Razak[1*], Abdul Gani Siregar[2], Syakirah Athaya Azalea[3], Prajayanti Engeline Salombe[4], Kejora Julia[5], Sahira Cicely Jayapratiwi Mantol[6]

[1] Psikologi, Universitas Negeri Makassar
[2]Psikologi, Universitas Negeri Makassar
[3]Psikologi, Universitas Negeri Makassar
[4]Psikologi, Universitas Negeri Makassar
[5]Psikologi, Universitas Negeri Makassar
[6]Psikologi, Universitas Negeri Makassar
[1]ahmad7106@unm.ac.id, [2]abdulgani.siregar90@gmail.com [3]syakirahathayaa@email.com, [4]engelineprajayanti@email.com, [5]kejora.simanjuntak05@gmail.com, [6]sahiracicely230701501118@gmail.com

Abstrak

Pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi Selatan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, seperti tenggat waktu yang ketat, volume laporan yang besar, dan perubahan regulasi, yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental. Permasalahan tersebut menunjukkan perlunya peningkatan pemahaman pegawai mengenai pentingnya *work-life balance*, pengenalan tanda-tanda kelelahan, serta strategi menjaga kesejahteraan psikologis. Pengabdian ini bertujuan meningkatkan pengetahuan pegawai melalui kegiatan psikoedukasi berbasis psikologi positif dengan kerangka PERMA. Kegiatan dilaksanakan pada 23 November 2026 melalui penyampaian materi, tes sebelum dan sesudah kegiatan, serta pengisian lembar pesan dan kesan. Sebanyak 72 pegawai mengikuti kegiatan, dengan 39 peserta yang mengisi tes secara lengkap menjadi subjek evaluasi. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan rata-rata skor dari 5,67 pada tes awal menjadi 7,46 pada tes akhir, dengan nilai *N-gain* sebesar 0,769 yang termasuk kategori tinggi. Jumlah peserta dengan tingkat pengetahuan tinggi meningkat dari 64,10% menjadi 92,31%. Hasil ini menunjukkan bahwa psikoedukasi memberikan tambahan pemahaman mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental serta mendorong peserta untuk menerapkan strategi menjaga kesejahteraan psikologis dalam kehidupan sehari-hari.

Kata Kunci: *Work-life balance*, Psikoedukasi, Kesehatan Mental, Psikologi Positif.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aktor utama yang menentukan kualitas layanan sebuah organisasi. Di instansi pelayanan publik seperti Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP), pegawai tidak hanya menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga menjalankan tugas dinas, pendampingan, dan pelaporan dengan target waktu yang ketat. Pada saat yang sama, pegawai memiliki kehidupan pribadi yang menuntut waktu, tenaga, dan perhatian, mulai dari kebutuhan keluarga, hubungan sosial, dan kesehatan hingga waktu untuk beristirahat. Secara ideal, pegawai diharapkan mampu mengelola kedua ranah tersebut secara seimbang, yang dikenal sebagai *work-life balance* (WLB). Sirgy dan Lee (2018) memandang WLB sebagai evaluasi menyeluruh individu terhadap keefektifan dan kepuasannya dalam menjalankan berbagai peran hidup. Kelliher *et al*. (2019) menekankan bahwa WLB mencakup seluruh bentuk pekerjaan dan seluruh aspek kehidupan, tidak terbatas pada pertentangan antara pekerjaan dan keluarga. Dengan demikian, keseimbangan tidak identik dengan pembagian waktu yang sama rata, melainkan berkaitan dengan kualitas keterlibatan, ketersediaan energi, dan kendali individu atas hidupnya.

Namun, ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi merupakan fenomena yang sering terjadi dan, bila berlangsung terus-menerus, membawa konsekuensi serius. Meta-analisis lintas negara menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berhubungan dengan hasil yang merugikan pada ranah pekerjaan, keluarga, maupun kesehatan individu (Allen *et al*., 2020). Salah satu konsekuensi yang paling banyak dikaji adalah *burnout*, yaitu sindrom yang ditandai kelelahan emosional, sinisme, dan perasaan tidak efektif dalam bekerja (Maslach & Leiter, 2016). Teori *job demands-resources* menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tanpa sumber daya yang memadai memicu ketegangan (Bakker & Demerouti, 2017), sedangkan teori *conservation of resources* menyatakan bahwa stres muncul ketika sumber daya individu terancam atau hilang tanpa kesempatan untuk dipulihkan (Hobfoll *et al*., 2018). Kelelahan dengan demikian merupakan sinyal menipisnya sumber daya, bukan tanda kelemahan karakter. Kelelahan dengan demikian merupakan sinyal menipisnya sumber daya, bukan tanda kelemahan karakter. Pemulihan dari kerja menjadi kunci menjaga sumber daya tersebut (Sonnentag *et al*., 2022), yang mencakup melepaskan diri secara psikologis dari pekerjaan (*psychological*

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

detachment), relaksasi, penguasaan tantangan di luar pekerjaan (*mastery*), dan kendali atas waktu luang (*control*) (Sonnentag & Fritz, 2007).

Salah satu hal yang menghambat pegawai mengelola keseimbangan adalah keyakinan keliru yang lazim menyertainya, yaitu bahwa seimbang berarti pembagian jam yang sama rata, bahwa kelelahan menandakan kurangnya ketangguhan, dan bahwa istirahat adalah pemborosan waktu. Padahal, kelelahan merupakan sinyal menipisnya sumber daya dan pemulihan merupakan investasi bagi kesejahteraan dan kinerja. Sinyal dini ketidakseimbangan, seperti sulit tidur, mudah marah, atau sulit menikmati hal yang dulu disukai, juga mudah terabaikan. Fenomena ini menunjukkan urgensi pengetahuan tentang WLB bagi pegawai, karena pegawai perlu memahami konsep, mengenali sinyal dini, dan mengetahui strategi pengelolaannya sebelum dapat mengubah kebiasaan.

Tim pelaksana melakukan analisis kebutuhan (*need assessment*) berupa kuesioner daring berisi pertanyaan terbuka tentang tugas, permasalahan kerja, kebutuhan keterampilan teknis dan nonteknis, serta bentuk dukungan dan pelatihan yang diperlukan. Kuesioner diisi oleh enam pegawai BBPMP Sulawesi Selatan pada 18–19 November 2026, empat di antaranya menjabat penelaah teknis kebijakan, dengan masa kerja 8 sampai 32 tahun. Seluruh responden menilai keterampilan nonteknis (*soft skills*) penting, dengan komunikasi, kerja sama tim, dan koordinasi paling sering disebut (lima responden), dan lima responden menyatakan perlunya peningkatan keterampilan teknis. Permasalahan yang dikemukakan mencakup tenggat waktu yang ketat dengan volume data dan laporan yang besar, perubahan regulasi yang cepat, serta penyesuaian pada penempatan tim kerja yang baru, sedangkan satu responden menyatakan pekerjaan berjalan lancar. Satu responden menyebut perlunya pelatihan manajemen waktu dan stres di bawah tenggat waktu yang ketat, dan satu responden lain menekankan perlunya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis dan kesehatan mental serta lingkungan kerja yang suportif. Hasil ini mengindikasikan perlunya kegiatan yang membekali pegawai mengelola tuntutan kerja dan menjaga kesehatan mental, sehingga psikoedukasi WLB berbasis psikologi positif dipilih untuk menjawab kebutuhan tersebut.

Psikoedukasi tentang WLB memiliki urgensi tinggi sebagai solusi bagi pegawai BBPMP Sulawesi Selatan. Psikoedukasi adalah upaya edukatif terstruktur yang memberikan informasi dan keterampilan psikologis agar individu memahami suatu isu dan mampu menanganinya (Lukens & McFarlane, 2004). Psikoedukasi ini dirancang berbasis psikologi positif, yang memandang kesehatan mental tidak hanya sebagai ketiadaan gangguan, tetapi juga sebagai kondisi berkembang (*flourishing*) (Keyes, 2002). Seligman (2011) merumuskan lima fondasi kesejahteraan dalam model PERMA, yaitu emosi positif (*positive emotion*), keterlibatan (*engagement*), relasi (*relationships*), makna (*meaning*), dan pencapaian (*accomplishment*), yang kemudian diperluas untuk konteks kerja (Donaldson *et al*., 2022). Emosi positif memperluas cara berpikir dan membangun sumber daya jangka panjang (Fredrickson, 2001), dan tinjauan sistematis serta meta-analisis menunjukkan bahwa intervensi psikologi positif berdampak baik pada kesejahteraan dan pengurangan distres (Carr *et al*., 2021).

Pentingnya psikoedukasi WLB bagi pegawai juga diperkuat oleh pengabdian terdahulu dalam lima tahun terakhir. Murdiana *et al*. (2024) menyelenggarakan *workshop* WLB bagi 17 pegawai ASN dan non-ASN di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Pemprov Sulawesi Selatan dengan menghadirkan narasumber ahli, dan uji beda skor sebelum dan sesudah kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman. Nurdin *et al*. (2024) memberikan psikoedukasi manajemen waktu untuk mencapai WLB kepada karyawan PT Makassar Megaputra Prima melalui *webinar* daring. Fakhri *et al*. (2025) memakai poster yang disebarkan secara daring kepada 62 karyawan PT Kalla Inti Karsa, dan setelah kegiatan sebagian besar peserta menyatakan lebih memahami konsep WLB serta mulai menerapkan pengaturan waktu kerja dan pribadi. Razak *et al*. (2025) memberikan psikoedukasi selama 120 menit yang memuat konsep WLB, *work-life harmony*, regulasi emosi, *psychological detachment-reattachment*, serta *time blocking* kepada 14 karyawan unit produksi PT Sinar Sosro Gunung Slamat, dengan perbedaan skor sebelum dan sesudah yang signifikan pada sebagian besar butir. Azhar *et al*. (2025) mengajarkan teknik *mindfulness* melalui poster dan praktik kepada 14 pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sulawesi dan Maluku yang mengalami beban kerja tinggi yang memengaruhi WLB mereka, dan skor *posttest* meningkat signifikan.

Pengabdian terdahulu tersebut memperkuat urgensi dilaksanakannya psikoedukasi WLB pada pegawai BBPMP Sulawesi Selatan. Meskipun demikian, berdasarkan abstrak yang kami telaah, terdapat tiga celah. Pertama, sasaran kegiatan umumnya karyawan perusahaan atau unit pelaksana teknis daerah, dan sepanjang penelusuran kami belum ada pengabdian serupa pada pegawai instansi penjaminan mutu pendidikan yang bertugas dinas, mendampingi satuan pendidikan, dan menyusun pelaporan. Kedua, materi yang dilaporkan berfokus pada manajemen waktu, pengaturan waktu, dan teknik *mindfulness*, sedangkan kerangka PERMA serta pelurusan keyakinan keliru tentang keseimbangan belum tampak sebagai inti materi. Ketiga, upaya yang ditawarkan berpusat pada individu, sedangkan peran institusi, misalnya jadwal dinas yang terencana, jeda pemulihan, batas jam komunikasi, dan layanan konseling, belum tampak dibahas. Pengabdian ini memperkenalkan pembaruan dengan memadukan pelurusan mitos, kerangka PERMA, langkah praktis, dan pesan bagi pimpinan dan institusi, sehingga psikoedukasi tidak hanya memberikan pengetahuan tetapi juga mengajak pegawai menetapkan langkah kecil yang konkret melalui latihan “Roda Energi”.

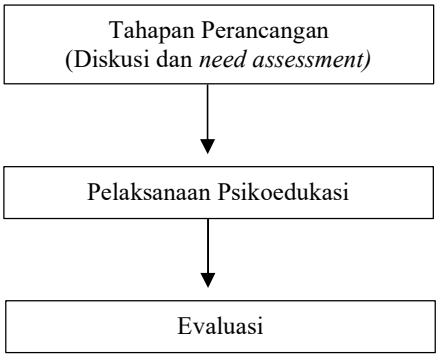
Tujuan pengabdian ini adalah (1) meningkatkan pengetahuan pegawai tentang konsep, dampak, dan strategi pengelolaan WLB berbasis psikologi positif; (2) mengevaluasi perubahan pengetahuan peserta melalui tes materi sebelum dan sesudah kegiatan; dan (3) menghimpun pesan dan kesan peserta sebagai bahan perbaikan dan tindak lanjut. Melalui kegiatan ini diharapkan pegawai memiliki pemahaman yang lebih tepat tentang keseimbangan kehidupan kerja, mampu mengenali sinyal dini ketidakseimbangan, dan mulai menerapkan langkah kecil untuk menjaga energi dan kesehatan mental, serta BBPMP memperoleh masukan untuk kebijakan dan layanan yang mendukung kesejahteraan pegawai.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

METODE

Tahapan Pengabdian

Kegiatan psikoedukasi dilaksanakan di Aula Sipurio Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi Selatan pada Senin, 23 November 2026, pukul 09.00 WITA sampai selesai. Subjek kegiatan adalah pegawai BBPMP yang hadir, yaitu 72 orang, dan data dianalisis dari 42 peserta yang mengisi tes serta lembar evaluasi secara lengkap. Kegiatan diselenggarakan oleh mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar yang sedang menjalani Kuliah Kerja Praktik di BBPMP. Kegiatan ini bukan penelitian eksperimen sehingga evaluasinya bersifat deskriptif, dengan desain *one group pretest-posttest*, yaitu satu kelompok subjek diukur pengetahuannya pada dua waktu yang berbeda, sebelum dan sesudah diberikan psikoedukasi. Kegiatan terdiri atas tiga tahapan sebagai berikut.



Gambar 1. Tahapan Psikoedukasi

1. Perancangan Psikoedukasi

Tim menyebarkan kuesioner daring berisi pertanyaan terbuka kepada enam pegawai BBPMP pada 18–19 November 2026. Seluruh responden menilai keterampilan nonteknis (*soft skills*) penting, 83% responden menyebut komunikasi, kerja sama tim, atau koordinasi. Permasalahan kerja yang dikemukakan meliputi tenggat waktu yang ketat dengan volume data dan laporan yang besar, perubahan regulasi yang cepat, serta penyesuaian pada penempatan tim kerja yang baru. Satu responden menyebut perlunya pelatihan manajemen waktu dan stres, dan satu responden lain menekankan perlunya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan ini mendasari pemilihan tema keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental sebagai topik psikoedukasi.

Pada tahap ini, tim menyusun kegiatan berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Tahap ini meliputi penentuan tema "Work Well, Live Well: Menjaga Keseimbangan, Merawat Kesehatan Mental", penyusunan materi bersama narasumber, penyusunan tes pengetahuan dan lembar pesan dan kesan, penentuan jadwal dan tempat bersama pihak BBPMP, serta pemilihan narasumber, yaitu Gilang Tri Prayogo Yusuf, S.Psi., M.Psi., dosen psikologi dengan fokus psikologi industri dan organisasi serta psikologi positif.

2. Pelaksanaan Psikoedukasi

Narasumber menyampaikan materi "Seimbang Itu Bukan 50:50" selama 40 menit yang terdiri atas lima bagian: tiga mitos tentang keseimbangan, yaitu keseimbangan sebagai pembagian jam yang sama, kelelahan sebagai kurangnya ketangguhan, dan istirahat sebagai pemborosan waktu; dampak ketidakseimbangan, seperti stres kronis, *burnout*, gangguan tidur, relasi yang renggang, dan konflik kerja-keluarga, disertai sinyal dini pada tubuh, pikiran, dan perasaan; kerangka PERMA; lima langkah praktis; serta pesan bagi pimpinan dan institusi. Penekanan diberikan pada pemulihan energi secara sengaja, penemuan makna dalam kerja, perawatan relasi dan rasa syukur, serta sikap baik pada diri sendiri (*self-compassion*).





CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.



Gambar 1. Materi Psikoedukasi

3. Evaluasi Psikoedukasi

Evaluasi bersifat deskriptif untuk menggambarkan perubahan pengetahuan peserta dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Skor tes dideskripsikan melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan simpangan baku, serta dikategorikan menurut persentase jawaban benar, yaitu tinggi (80% atau lebih), sedang (60% sampai 79%), dan rendah (kurang dari 60%). Peningkatan pengetahuan dihitung sebagai selisih rata-rata skor *posttest* dan *pretest* serta *N-gain*, yaitu selisih skor *posttest* dan *pretest* dibagi selisih skor maksimum dan *pretest* (Hake, 1998), dengan kategori tinggi (0,70 atau lebih), sedang (0,30 sampai 0,69), dan rendah (kurang dari 0,30). Jawaban pada lembar pesan dan kesan dianalisis dengan analisis isi: jawaban dibaca berulang, diberi kode, dikelompokkan menjadi tema, kemudian dihitung frekuensi tiap tema.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi yang dilaksanakan di Aula Sipurio Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi Selatan mengangkat topik mengenai *work-life balance* dan kesehatan mental. Materi ini membahas pentingnya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya dalam menghadapi tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan. Menurut Kalliath dan Brough (2008), *work-life balance* merupakan konsep yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memenuhi berbagai peran kehidupan, termasuk keseimbangan dalam menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut dapat dilihat melalui pemenuhan berbagai peran, kepuasan, serta kemampuan individu dalam mengelola tuntutan dari masing-masing peran. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki keterkaitan dengan kesehatan mental individu. World Health Organization (WHO, 2026) menjelaskan bahwa beban kerja berlebihan, jam kerja yang tidak fleksibel, rendahnya kendali terhadap pekerjaan, dan tuntutan pekerjaan yang bertentangan dengan kehidupan pribadi merupakan beberapa faktor risiko bagi kesehatan mental pekerja. Oleh karena itu, melalui kegiatan psikoedukasi ini, diharapkan pegawai BBPMP Sulawesi Selatan dapat meningkatkan

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

pemahaman mengenai pentingnya menjaga kesehatan mental, mengenali tanda-tanda kelelahan, serta menerapkan strategi untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kegiatan dilaksanakan pada Senin, 23 November 2026, pukul 09.00 WITA hingga selesai, dengan peserta yang merupakan pegawai BBPMP Sulawesi Selatan. Pelaksanaan kegiatan diawali dengan pengisian *pretest* yang terdiri atas delapan butir pertanyaan untuk mengetahui pemahaman awal peserta mengenai materi psikoedukasi. Selanjutnya, peserta diberikan pemaparan materi mengenai *work-life balance* dan kesehatan mental, yang meliputi keseimbangan kehidupan kerja, kelelahan, dampak ketidakseimbangan kehidupan kerja, sinyal awal kesehatan mental, konsep PERMA, emosi positif, pemulihan energi, makna dalam pekerjaan, *self-compassion*, serta dukungan organisasi. Setelah penyampaian materi, peserta mengisi *posttest* untuk mengetahui pemahaman setelah mengikuti kegiatan. Kegiatan kemudian dilanjutkan dengan pengisian pesan dan kesan sebagai bentuk evaluasi terhadap materi dan pelaksanaan psikoedukasi.



Gambar 2. Pelaksanaan Psikoedukasi

Evaluasi kegiatan dilakukan dengan membandingkan hasil *pretest* dan *posttest* yang terdiri atas delapan butir pertanyaan. Pengolahan data dilakukan terhadap 39 peserta yang mengisi kedua tes, sehingga data yang digunakan merupakan data yang berpasangan. Hasil pengolahan data menunjukkan adanya peningkatan rata-rata skor setelah peserta memperoleh materi psikoedukasi. Perbandingan hasil *pretest* dan *posttest* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Perbandingan Hasil *Pretest* dan *Posttest*

Statistik	***Pretest***	***Posttest***
Jumlah peserta	39	39
Rata-rata	5,67	7,46
Standar deviasi	1,72	0,91
Persentase rata-rata jawaban benar	70,83%	93,27%
Selisih rata-rata	1,79	

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata skor *pretest* sebesar 5,67 meningkat menjadi 7,46 pada *posttest*, dengan selisih sebesar 1,79 poin. *Persentase* rata-rata jawaban benar juga mengalami peningkatan dari 70,83% menjadi 93,27%. Sebanyak 32 peserta mengalami kenaikan skor, 5 peserta tidak mengalami perubahan, dan 2 peserta mengalami penurunan skor. Hasil uji t berpasangan menunjukkan bahwa peningkatan tersebut signifikan secara statistik ($t(38) = 7,35$; $p < 0,001$) dengan ukuran efek yang besar (Cohen's $d = 1,18$), dan hasil ini konsisten dengan uji Wilcoxon ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai materi *work-life balance* dan kesehatan mental setelah mengikuti kegiatan psikoedukasi. Peningkatan paling besar terjadi pada butir mengenai konsep PERMA, yaitu dari 15 peserta (38,46%) yang menjawab benar pada *pretest* menjadi 39 peserta (100%) pada *posttest*, diikuti butir mengenai kelelahan sebagai sinyal menipisnya sumber daya diri, yaitu dari 23 peserta (58,97%) menjadi 38 peserta (97,44%) Selanjutnya, hasil evaluasi juga dianalisis berdasarkan kategorisasi tingkat pengetahuan peserta. Kategorisasi dilakukan berdasarkan jumlah jawaban benar, yaitu tinggi (6–8 jawaban benar atau ≥ 75%), sedang (4–5 jawaban benar atau 50–74%), dan rendah (≤ 3 jawaban benar atau < 50%). Hasil kategorisasi tingkat pengetahuan peserta dapat dilihat pada Tabel 2.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Tabel 2. Kategorisasi Tingkat Pengetahuan Peserta

Kategori	*Pretest* (F)	*Pretest* (%)	*Posttest* (F)	*Posttest* (%)
Tinggi	25	64,10	36	92,31
Sedang	8	20,51	3	7,69
Rendah	6	15,38	0	0,00

Berdasarkan Tabel 2, hasil *pretest* menunjukkan bahwa sebanyak 25 peserta (64,10%) berada dalam kategori tinggi, 8 peserta (20,51%) berada dalam kategori sedang, dan 6 peserta (15,38%) berada dalam kategori rendah. Sementara itu, hasil *posttest* menunjukkan peningkatan jumlah peserta pada kategori tinggi menjadi 36 orang (92,31%), sedangkan kategori sedang menurun menjadi 3 orang (7,69%). Adapun peserta dalam kategori rendah mengalami penurunan menjadi 0 orang (0%). Perubahan distribusi tersebut menunjukkan adanya pergeseran tingkat pengetahuan peserta ke arah kategori yang lebih baik setelah mengikuti kegiatan psikoedukasi.

Peningkatan pemahaman peserta juga dianalisis menggunakan *Normalized Gain* (N-gain) untuk mengetahui besarnya peningkatan skor dibandingkan dengan peningkatan skor maksimal yang dapat dicapai. Hasil perhitungan N-gain memperoleh nilai sebesar 0,769 dan termasuk dalam kategori tinggi berdasarkan kriteria Hake (1998). Nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti psikoedukasi berlangsung secara efektif, yaitu sekitar 77% dari peningkatan maksimal yang dapat dicapai peserta telah terpenuhi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa butir yang belum dijawab benar oleh seluruh peserta pada *posttest,* antara lain butir mengenai sinyal awal gangguan kesehatan mental (33 dari 39 peserta) dan butir mengenai pemahaman tentang pemulihan energi melalui momen penuh kesadaran (31 dari 39 peserta). Oleh karena itu, pelaksanaan psikoedukasi berikutnya perlu mempertimbangkan penambahan contoh kasus yang sesuai dengan situasi pekerjaan peserta serta kegiatan praktik yang memungkinkan peserta menerapkan strategi menjaga keseimbangan kehidupan kerja secara langsung.

Selain evaluasi melalui *pretest* dan *posttest*, kegiatan juga memperoleh tanggapan peserta melalui lembar pesan dan kesan. Berdasarkan tanggapan yang diberikan, peserta memperoleh wawasan baru mengenai konsep PERMA, *psychological detachment*, pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental, serta cara mengelola stres dan mengenali tanda awal kelelahan. Sebagian besar peserta menilai penyampaian materi baik, jelas, runtut, dan mudah dipahami, serta merasakan manfaat berupa tambahan wawasan, perasaan lebih rileks, lebih menghargai diri sendiri, dan keinginan untuk menerapkan materi dalam kehidupan sehari-hari. Namun, terdapat masukan mengenai perlunya kegiatan yang lebih interaktif, penambahan praktik atau simulasi, penambahan durasi kegiatan, serta penyampaian materi yang lebih menarik. Tanggapan tersebut menunjukkan bahwa kegiatan psikoedukasi tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan, tetapi juga menjadi sarana refleksi bagi peserta mengenai kondisi diri dan keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan hasil evaluasi, kegiatan seminar psikoedukasi mengenai *work-life balance* dan kesehatan mental menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta yang ditandai dengan kenaikan rata-rata skor *posttest*, peningkatan jumlah peserta dalam kategori pengetahuan tinggi, penurunan jumlah peserta dalam kategori rendah, serta nilai N-gain yang berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, kegiatan psikoedukasi ini efektif memberikan tambahan wawasan kepada pegawai BBPMP Sulawesi Selatan mengenai pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental. Hasil kegiatan juga menjadi bahan evaluasi untuk pengembangan program selanjutnya agar penyampaian materi dapat lebih interaktif dan sesuai dengan kebutuhan peserta.

KESIMPULAN

Kegiatan psikoedukasi bertema *"Work Well, Live Well: Menjaga Keseimbangan, Merawat Kesehatan Mental"* yang dilaksanakan kepada pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi Selatan berhasil memberikan tambahan pengetahuan mengenai pentingnya menjaga *work-life balance* dan kesehatan mental dalam menghadapi tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Hasil evaluasi terhadap 39 peserta yang mengisi *pretest* dan *posttest* secara lengkap menunjukkan adanya peningkatan pemahaman, ditandai dengan kenaikan rata-rata skor dari 5,67 menjadi 7,46 dan nilai *N-gain* sebesar 0,769 yang termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu, jumlah peserta dengan tingkat pengetahuan tinggi meningkat dari 25 orang (64,10%) menjadi 36 orang (92,31%), sedangkan peserta dalam kategori rendah menurun dari 6 orang (15,38%) menjadi tidak ada. Hasil tersebut menunjukkan bahwa psikoedukasi memberikan tambahan pemahaman mengenai konsep keseimbangan kehidupan kerja, dampak ketidakseimbangan, pengenalan tanda-tanda kelelahan, kerangka PERMA, serta strategi menjaga kesejahteraan psikologis.

Selain meningkatkan pengetahuan, kegiatan ini juga menjadi sarana refleksi bagi peserta mengenai pentingnya mengelola energi, menghargai diri sendiri, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun demikian, berdasarkan evaluasi peserta, kegiatan serupa selanjutnya perlu dikembangkan melalui metode yang lebih interaktif, penambahan praktik atau simulasi, serta pembahasan kasus yang sesuai dengan kondisi pekerjaan pegawai. Dukungan organisasi juga diperlukan melalui pengelolaan beban kerja, pengaturan waktu istirahat, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Dengan demikian, psikoedukasi ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam membangun kebiasaan kerja yang lebih seimbang dan mendukung kesejahteraan psikologis pegawai BBPMP Sulawesi Selatan.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi Selatan yang telah berpartisipasi dan memberikan dukungan dalam pelaksanaan kegiatan seminar psikoedukasi bertema *"Work-life balance dan Kesehatan Mental"*. Partisipasi dan keterlibatan para pegawai telah mendukung kelancaran kegiatan ini. Penulis menyadari bahwa pelaksanaan kegiatan ini masih memiliki beberapa kekurangan. Namun, pengalaman dan evaluasi yang diperoleh selama kegiatan berlangsung diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan kegiatan serupa pada masa mendatang. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan selama proses persiapan hingga pelaksanaan kegiatan seminar psikoedukasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 105*(6), 539–576.

Azhar, A., Putra A M, M. R., Salsabila, S. D., & Anwar, H. (2025). Psikoedukasi: Mindfulness untuk mengatasi beban kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sulawesi dan Maluku. *Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4*(1), 88–93. https://doi.org/10.59435/gjpm.v4i1.1922

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.

Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing, 6*(3), 1–48. https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526

Carr, A., Cullen, K., Keeney, C., Canning, C., Mooney, O., Chinseallaigh, E., & O'Dowd, A. (2021). Effectiveness of positive psychology interventions: A systematic review and meta-analysis. *The Journal of Positive Psychology, 16*(6), 749–769.

Donaldson, S. I., van Zyl, L. E., & Donaldson, S. I. (2022). PERMA+4: A framework for work-related wellbeing, performance and positive organizational psychology 2.0. *Frontiers in Psychology, 12*, Article 817244.

Fakhri, N., Sokku, A. S. F. R., Ikhsan, A. Z. R., & Zulfa, A. S. (2025). *Work-life balance*: Menjaga harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat, 3*(2), 134–138. https://doi.org/10.59435/gjpm.v3i2.1563

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*(3), 218–226.

Hake, R. R. (1998). Interactive-engagement versus traditional methods: A six-thousand-student survey of mechanics test data for introductory physics courses. *American Journal of Physics, 66*(1), 64–74. https://doi.org/10.1119/1.18809

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 103–128.

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization, 14*(3), 323–327. https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323

Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising *work-life balance* for the 21st century. *Human Resource Management Journal, 29*(2), 97–112.

Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior, 43*(2), 207–222.

Lukens, E. P., & McFarlane, W. R. (2004). Psychoeducation as evidence-based practice: Considerations for practice, research, and policy. *Brief Treatment and Crisis Intervention, 4*(3), 205–225. https://doi.org/10.1093/brief-treatment/mhh019

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111.

Murdiana, S., Ilham, A. T., Ginaya, A., Zuraiyah, A. R., & Napa, R. P. (2024). Strategi meningkatkan *work-life balance* (WLB) pegawai di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Pemprov Sulsel melalui workshop pengembangan diri. *Science and Technology: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 1*(3), 240–246. https://doi.org/10.69930/scitech.v1i3.100

Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity, 2*(2), 85–101. https://doi.org/10.1080/15298860309032

Nurdin, M. N. H., Layuk, E. V., Nurfadilah, A., Djalal, N. M., & Faradillah, W. (2024). Psikoedukasi manajemen waktu untuk mencapai work life balance PT. Makassar Megaputra Prima. *Science and Technology: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 1*(3), 192–199. https://doi.org/10.69930/scitech.v1i3.84

Razak, A., Salzabila, F. A. R., Muftihaturrahmah, S., & Fathanah R, N. (2025). Psikoedukasi menciptakan *work-life balance* di PT. Sinar Sosro Gunung Slamat. *Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat, 3*(2), 287–296. https://doi.org/10.59435/gjpm.v3i2.1594

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). *Work-life balance*: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life, 13*(1), 229–254.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204–221.

Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9*, 33–60.

World Health Organization. (2019, May 28). *Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases*. https://www.who.int/news-room/detail/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

World Health Organization. (2026, September 15). *Mental health at work*. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.