Pelatihan Pengelolaan Emosi bagi Guru dan Karyawan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis dan Produktivitas di Kota Bandung

Erni Furwanti[1*], Yanti Krismayanti[2], Nanin Apriani[3], Neni Utami Adiningsih[4], Yovita Befi Listia[5]

[1, 2, 4)] Universitas Islam Nusantara,
[3)] Kementerian Agama Kabupaten Sumedang,
[5)] PAUD Adinda
email:erni.furwanti02@gmail.com

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilatarbelakangi oleh tingginya tekanan kerja yang dialami guru dan tenaga kependidikan, yang berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kemampuan pengelolaan emosi sebagai bentuk penguatan kapasitas individu di lingkungan kerja pendidikan. Tujuan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan regulasi emosi guru dan karyawan melalui pelatihan yang aplikatif dan kontekstual. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif berbasis pelatihan yang meliputi tahap analisis kebutuhan, perancangan materi, pelaksanaan pelatihan interaktif, serta evaluasi dan refleksi. Kegiatan dilaksanakan di PAUD Adinda Kota Bandung dengan melibatkan 25 peserta yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan. Pelatihan dilakukan melalui ceramah interaktif, diskusi, simulasi, dan praktik langsung. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai emosi, kemampuan mengelola stres, kesadaran diri, serta kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja. Selain itu, peserta juga menunjukkan perubahan sikap yang lebih adaptif dan produktif dalam menghadapi tekanan kerja. Kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja peserta. Pelatihan pengelolaan emosi dapat menjadi salah satu bentuk intervensi yang efektif dan relevan dalam mendukung penguatan kapasitas tenaga pendidik dan kependidikan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Pengelolaan emosi, Pelatihan, Kesejahteraan psikologis, Produktivitas kerja, Pengabdian masyarakat

Abstract

This community service initiative was motivated by the high levels of work-related stress experienced by teachers and educational staff, which has led to a decline in psychological well-being and work productivity. Therefore, efforts are needed to improve emotional regulation skills as a means of strengthening individual capacity within the educational workplace. The objective of this initiative is to enhance teachers' and staff members' emotional regulation skills through practical and context-specific training. The implementation method employs a participatory, training-based approach that includes the stages of needs analysis, material design, interactive training delivery, as well as evaluation and reflection. The activity was conducted at PAUD Adinda in Bandung City, involving 25 participants consisting of teachers and educational staff. The training was delivered through interactive lectures, discussions, simulations, and hands-on practice. The results of the activity indicated an improvement in participants' understanding of emotions, stress management skills, self-awareness, and the quality of social interactions in the workplace. Additionally, participants demonstrated more adaptive and productive attitudes when facing work-related pressures. This activity had a positive impact on improving participants' psychological well-being and work productivity. Emotional management training can serve as an effective and relevant form of intervention in supporting the sustainable capacity building of educators and educational staff.

Keywords: *Emotional management, Training, Psychological well-being, work productivity, Community service*

PENDAHULUAN

Peran guru dan tenaga kependidikan dalam sistem pendidikan modern semakin kompleks seiring dengan meningkatnya tuntutan profesional, administratif, dan sosial di lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi, interaksi intensif dengan peserta didik, serta tekanan organisasi menjadikan profesi ini rentan terhadap stres psikologis yang berkepanjangan. Kondisi tersebut berdampak langsung pada kualitas kinerja, kesehatan mental, serta kesejahteraan individu di tempat kerja (Lyu et al., 2025). Studi menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kesejahteraan psikologis, di mana semakin tinggi stres, semakin rendah tingkat kesejahteraan individu (Sastaviana & Linggi, 2025). Fenomena ini menegaskan bahwa penguatan aspek psikologis menjadi kebutuhan mendesak dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Tanpa intervensi yang tepat, kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas dan efektivitas organisasi pendidikan secara keseluruhan (Haryanah et al., 2024).

Kondisi faktual di lapangan menunjukkan bahwa guru dan karyawan pendidikan sering menghadapi tekanan emosional yang signifikan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Interaksi dengan siswa yang beragam karakteristik, tuntutan administratif, serta dinamika organisasi menjadi sumber stres yang sulit dihindari. Ketidakmampuan dalam mengelola emosi dapat memicu burnout, kelelahan mental, dan penurunan performa kerja secara signifikan (Junianto, 2025). Selain itu, emosi yang tidak terkelola dengan baik juga dapat memengaruhi kualitas interaksi sosial dan lingkungan kerja, sehingga berdampak pada efektivitas pembelajaran dan layanan pendidikan. Situasi ini menunjukkan bahwa pengelolaan emosi bukan hanya kebutuhan individual, tetapi juga merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas Pendidikan (Susila et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan sistematis untuk memperkuat kemampuan regulasi emosi pada tenaga pendidik dan kependidikan.

Hasil studi pendahuluan dalam berbagai penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kemampuan regulasi emosi berkorelasi dengan penurunan kesejahteraan psikologis dan kinerja individu (Adiyanti & Afandi, 2023). Temuan pada tenaga kependidikan menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja, rendahnya kepercayaan diri, serta ketidakpuasan terhadap pekerjaan akibat tekanan kerja yang tidak terkelola dengan baik (Setiawan & Astuti, 2025). Kondisi tersebut juga diperkuat oleh hasil wawancara yang mengindikasikan adanya kesulitan dalam mengelola emosi ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi (Marlina et al., 2026). Ketidakmampuan dalam mengelola emosi menyebabkan individu lebih rentan terhadap stres dan konflik interpersonal di lingkungan kerja. Fenomena ini memperlihatkan adanya kebutuhan intervensi yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga praktis dan aplikatif. Dengan demikian, pelatihan regulasi emosi menjadi salah satu alternatif solusi yang relevan untuk meningkatkan kapasitas psikologis individu.

Penguatan regulasi emosi terbukti memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup individu. Regulasi emosi merupakan proses aktif dalam mengenali, mengontrol, dan menyesuaikan respons emosional terhadap berbagai situasi yang dihadapi (Saputra et al., 2025). Kemampuan ini memungkinkan individu untuk merespons tekanan secara adaptif sehingga dapat mengurangi dampak negatif stres. Selain itu, kesejahteraan psikologis yang baik ditandai dengan kemampuan individu dalam menerima diri, membangun hubungan positif, serta memiliki tujuan hidup yang jelas (Marlina et al., 2023). Oleh sebab itu, pengembangan keterampilan regulasi emosi menjadi fondasi penting dalam membangun ketahanan psikologis tenaga pendidik dan karyawan. Intervensi berbasis pelatihan menjadi pendekatan efektif dalam meningkatkan keterampilan tersebut secara terstruktur.

Penguatan aspek psikologis dalam lingkungan kerja pendidikan menjadi kebutuhan yang semakin penting seiring meningkatnya kompleksitas peran guru dan tenaga kependidikan. Pendekatan berbasis pengelolaan stres terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas kesehatan mental individu, terutama ketika dilakukan melalui pemberdayaan dan pelatihan yang terstruktur. Kegiatan pengabdian yang berfokus pada manajemen stres menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas individu dalam mengelola tekanan emosional mampu memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis serta kualitas pelayanan (Susanti et al., 2025). Hal ini

menegaskan bahwa intervensi berbasis pelatihan tidak hanya relevan dalam sektor kesehatan, tetapi juga dapat diadaptasi dalam konteks pendidikan untuk memperkuat ketahanan emosional tenaga pendidik.

Peran guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembentuk karakter dan lingkungan belajar yang positif. Oleh karena itu, kemampuan mengelola emosi menjadi kompetensi penting yang mendukung keberhasilan implementasi pendidikan berbasis karakter. Penguatan peran guru dan kolaborasi dengan lingkungan sekitar, termasuk orang tua, menunjukkan bahwa kualitas interaksi emosional berpengaruh terhadap perkembangan peserta didik dan efektivitas pembelajaran (Puspita et al., 2025). Dengan demikian, peningkatan kapasitas emosional guru dan tenaga kependidikan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kualitas proses pendidikan secara menyeluruh.

Selain itu, berbagai bentuk pelatihan berbasis praktik dalam bidang kesehatan menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis melalui pendekatan langsung dapat memberikan perubahan signifikan terhadap kemampuan individu dalam menghadapi situasi tertentu (Ds et al., 2023). Prinsip ini relevan untuk diterapkan dalam pelatihan pengelolaan emosi, di mana kombinasi antara pemahaman konsep dan praktik langsung menjadi kunci keberhasilan intervensi. Oleh karena itu, pengembangan pelatihan yang aplikatif dan kontekstual menjadi strategi yang tepat dalam meningkatkan kemampuan regulasi emosi guru dan karyawan, sehingga mampu mendukung peningkatan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja di lingkungan pendidikan.

Kota Bandung merupakan kota dengan tenaga pendidik dan karyawan menghadapi tantangan serupa dengan fenomena nasional, terutama terkait tekanan kerja dan dinamika organisasi pendidikan perkotaan. Lingkungan kerja yang kompetitif serta tuntutan profesional yang tinggi menuntut individu untuk memiliki kesiapan mental dan emosional yang optimal. Namun demikian, program pelatihan yang secara khusus berfokus pada pengelolaan emosi masih relatif terbatas dan belum terintegrasi secara sistematis dalam pengembangan profesional tenaga kependidikan. Padahal, berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan manajemen emosi mampu meningkatkan kesiapan mental, kualitas interaksi, serta kesejahteraan psikologis individu (Dewi et al., 2023). Kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan program ini menjadi isu penting yang perlu segera ditangani. Hal ini membuka peluang bagi implementasi program pengabdian yang berbasis kebutuhan nyata di lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat gap yang jelas antara tingginya tuntutan emosional di lingkungan kerja pendidikan dengan rendahnya kapasitas regulasi emosi yang dimiliki oleh guru dan karyawan. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada aspek hubungan variabel atau efektivitas pelatihan dalam konteks terbatas, sementara implementasi program pengabdian berbasis pelatihan yang kontekstual masih belum optimal. Selain itu, integrasi pelatihan regulasi emosi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja juga belum banyak dikaji secara komprehensif. Oleh karena itu, tujuan pengabdian ini adalah untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan emosi guru dan karyawan melalui pelatihan terstruktur guna meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja. Program ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam penguatan kapasitas individu sekaligus mendukung peningkatan kualitas organisasi pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara tingginya tuntutan emosional di lingkungan kerja pendidikan dengan keterbatasan kemampuan regulasi emosi yang dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya penguatan kapasitas individu melalui intervensi yang tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan lapangan. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan emosi melalui pelatihan yang terstruktur dan kontekstual, sehingga peserta mampu mengelola stres secara adaptif, meningkatkan kesadaran diri, serta membangun respons emosional yang lebih positif dalam menghadapi dinamika pekerjaan.

Melalui kegiatan ini, diharapkan terjadi peningkatan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja secara berkelanjutan, yang tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan. Penguatan kapasitas emosional ini menjadi landasan penting dalam menciptakan suasana kerja yang lebih sehat, harmonis, dan suportif, sekaligus mendorong efektivitas kinerja dalam lingkungan pendidikan. Dengan demikian, upaya

pengembangan keterampilan pengelolaan emosi perlu terus diintegrasikan dalam program pengembangan sumber daya manusia agar mampu memberikan dampak yang lebih luas dan berkelanjutan.

METODE

Metode pelaksanaan pengabdian ini menggunakan pendekatan partisipatif dengan desain implementatif berbasis pelatihan (training-based intervention) yang mengacu pada prinsip metode penelitian terapan menurut Sugiyono (Sugiono, 2021), yang menekankan pada pemecahan masalah praktis melalui tahapan sistematis dan terukur. Pelaksanaan kegiatan dirancang secara bertahap untuk memastikan efektivitas intervensi dalam meningkatkan kemampuan pengelolaan emosi, kesejahteraan psikologis, dan produktivitas kerja guru serta karyawan. Adapun tahapan metode pengabdian meliputi: (1) Analisis kebutuhan (need assessment) melalui observasi dan identifikasi masalah terkait stres kerja, regulasi emosi, dan kesejahteraan psikologis di lingkungan pendidikan; (2) Perancangan program pelatihan berbasis regulasi emosi yang mencakup materi pengenalan emosi, teknik cognitive reappraisal, dan strategi coping adaptif; (3) Pelaksanaan pelatihan menggunakan metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, simulasi, dan praktik langsung untuk meningkatkan keterampilan emosional peserta; (4) Evaluasi program melalui pre-test dan post-test guna mengukur perubahan pemahaman dan keterampilan peserta; serta (5) Refleksi dan tindak lanjut berupa penyusunan rekomendasi program berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja secara berkesinambungan. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengintegrasikan aspek teoritis dan praktis secara simultan sehingga menghasilkan dampak yang aplikatif dan kontekstual di lingkungan kerja pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL



Gambar 1. Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan Emosi Guru dan Karyawan di PAUD Adinda



Gambar 2. Praktik Simulasi dan Aktivitas Kelompok dalam Pelatihan Regulasi Emosi

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di PAUD Adinda yang berlokasi di Jalan Puri Asih V No. 25 Cipamokolan, Kota Bandung, dengan melibatkan sebanyak 25 peserta yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan yayasan. Program ini difokuskan pada pelatihan pengelolaan emosi sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis serta produktivitas kerja di lingkungan pendidikan anak usia dini. Pelaksanaan kegiatan dirancang secara sistematis dan terstruktur untuk menjawab kebutuhan peserta terkait penguatan kapasitas emosional dalam

menghadapi dinamika pekerjaan. Karakteristik peserta yang heterogen memberikan dinamika tersendiri dalam proses pelatihan, terutama dalam berbagi pengalaman profesional. Lingkungan PAUD sebagai setting pengabdian juga memperkuat relevansi materi yang diberikan. Kondisi awal menunjukkan bahwa sebagian peserta masih menghadapi kesulitan dalam mengelola emosi di tempat kerja. Oleh karena itu, pelatihan ini menjadi intervensi strategis yang berbasis kebutuhan nyata di lapangan.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui pendekatan pelatihan interaktif yang mengombinasikan pemaparan materi, diskusi kelompok, serta praktik langsung. Strategi ini dipilih untuk memastikan peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu mengaplikasikan keterampilan pengelolaan emosi dalam konteks kerja. Sesi pelatihan berlangsung secara dinamis dengan melibatkan partisipasi aktif seluruh peserta. Interaksi dua arah antara fasilitator dan peserta menjadi kunci keberhasilan dalam proses transfer pengetahuan. Diskusi kelompok memberikan ruang bagi peserta untuk mengeksplorasi pengalaman emosional yang dialami di tempat kerja. Praktik langsung juga membantu peserta dalam memahami teknik regulasi emosi secara konkret. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan peserta selama kegiatan berlangsung.

Materi pelatihan yang disampaikan mencakup pemahaman dasar tentang emosi, teknik regulasi emosi, strategi menghadapi stres kerja, serta penguatan kesadaran diri dan empati. Penyampaian materi dilakukan secara kontekstual dengan mengaitkan kondisi nyata yang dihadapi peserta dalam lingkungan kerja. Penekanan pada aspek self-awareness menjadi fondasi dalam membantu peserta mengenali kondisi emosional diri. Selain itu, strategi coping adaptif diperkenalkan untuk mengurangi dampak negatif stres kerja. Empati juga menjadi fokus penting dalam meningkatkan kualitas interaksi sosial di lingkungan pendidikan. Materi disusun secara berurutan untuk memudahkan pemahaman peserta. Integrasi antara teori dan praktik menjadikan pelatihan lebih aplikatif dan relevan.

Tingkat partisipasi peserta selama pelatihan menunjukkan hasil yang sangat positif. Peserta terlihat aktif dalam diskusi, berbagi pengalaman, serta terlibat dalam setiap sesi praktik. Antusiasme ini mencerminkan adanya kebutuhan yang tinggi terhadap penguatan keterampilan pengelolaan emosi. Interaksi antar peserta juga memperkuat terbentuknya lingkungan belajar yang kolaboratif. Kegiatan refleksi memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengevaluasi pengalaman emosional mereka secara mendalam. Proses ini membantu peserta dalam meningkatkan kesadaran diri dan pemahaman terhadap emosi. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga transformatif.

Sebagai narasumber dan fasilitator, peran utama yang dilakukan adalah menyampaikan materi secara sistematis serta memandu jalannya sesi interaktif. Pendampingan kepada peserta dilakukan secara intensif selama kegiatan berlangsung untuk memastikan pemahaman yang optimal. Fasilitator juga berperan dalam menciptakan suasana yang kondusif dan partisipatif. Proses fasilitasi dilakukan dengan pendekatan humanis agar peserta merasa nyaman dalam berbagi pengalaman. Selain itu, fasilitator memberikan umpan balik langsung terhadap praktik yang dilakukan peserta. Pendekatan ini membantu peserta dalam memperbaiki cara pengelolaan emosi secara efektif. Peran fasilitator menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan.

Tabel 1. Hasil capaian pelatihan berdasarkan indikator yang diamati selama kegiatan

Aspek yang Dinilai	Kondisi Sebelum Pelatihan	Kondisi Setelah Pelatihan
Pemahaman tentang emosi	Masih terbatas	Meningkat signifikan
Kemampuan regulasi emosi	Kurang optimal	Lebih adaptif
Kesadaran diri (self-awareness)	Rendah	Meningkat
Kemampuan mengelola stres	Cenderung reaktif	Lebih terkontrol
Interaksi sosial di tempat kerja	Kurang efektif	Lebih empatik dan positif
Produktivitas kerja	Belum optimal	Lebih meningkat

Hasil capaian menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada berbagai aspek yang menjadi indikator keberhasilan pelatihan. Pemahaman peserta terkait pentingnya pengelolaan emosi mengalami peningkatan yang terlihat dari kemampuan mereka dalam menjelaskan konsep dan praktik. Kesadaran terhadap kesehatan psikologis juga semakin berkembang seiring dengan proses refleksi yang dilakukan selama pelatihan. Peserta mulai menunjukkan kemampuan dalam mengelola stres secara lebih adaptif. Perubahan ini berdampak pada peningkatan kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja. Hubungan antar rekan kerja menjadi lebih positif dan suportif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak yang nyata bagi peserta.

Dampak lain yang terlihat adalah meningkatnya kesiapan guru dan karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif. Peserta menunjukkan perubahan sikap dalam menghadapi situasi kerja yang sebelumnya memicu stres. Kemampuan adaptasi terhadap tekanan kerja menjadi lebih baik setelah mengikuti pelatihan. Lingkungan kerja juga menjadi lebih harmonis karena meningkatnya empati dan komunikasi interpersonal. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan. Perubahan perilaku ini menjadi indikator keberhasilan program pengabdian. Dengan demikian, pelatihan pengelolaan emosi terbukti efektif sebagai intervensi penguatan kapasitas psikologis.

Hasil pengabdian ini menunjukkan bahwa pelatihan pengelolaan emosi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja peserta. Program ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga membentuk keterampilan praktis yang dapat diterapkan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Keberhasilan kegiatan didukung oleh metode pelatihan yang interaktif dan kontekstual. Keterlibatan aktif peserta menjadi faktor utama dalam pencapaian hasil yang optimal. Program ini juga membuka peluang untuk pengembangan kegiatan serupa secara berkelanjutan. Implementasi pelatihan di lingkungan pendidikan terbukti relevan dan dibutuhkan. Oleh karena itu, kegiatan ini dapat direkomendasikan sebagai model pengabdian berbasis peningkatan kapasitas psikologis tenaga pendidik.

PEMBAHASAN

Hasil pengabdian menunjukkan bahwa pelatihan pengelolaan emosi memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta dalam mengelola emosi di lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menegaskan bahwa guru menghadapi tantangan emosional kompleks akibat tuntutan pekerjaan dan interaksi sosial yang intens, sehingga membutuhkan kemampuan regulasi emosi yang adaptif untuk menjaga kesehatan mental dan kinerja profesional (Junianto, 2025).

Peningkatan pemahaman peserta dalam pelatihan ini menunjukkan bahwa intervensi berbasis pelatihan mampu menjawab kebutuhan praktis di lapangan. Selain itu, keterlibatan aktif peserta dalam diskusi dan praktik memperkuat proses internalisasi konsep yang diberikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa metode pelatihan interaktif lebih efektif dibandingkan pendekatan satu arah (Reza, 2023). Dengan demikian, pelatihan yang dirancang secara partisipatif dapat menjadi strategi yang tepat dalam meningkatkan kapasitas emosional tenaga pendidik. Dampak ini juga memperlihatkan bahwa penguatan aspek psikologis merupakan bagian integral dalam pengembangan profesional guru dan karyawan.

Peningkatan kesejahteraan psikologis peserta setelah pelatihan juga memperkuat hubungan antara kemampuan regulasi emosi dan kondisi mental individu. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kesejahteraan psikologis, sehingga kemampuan mengelola emosi menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan psikologis (Sastaviana & Linggi, 2025). Hasil pengabdian ini memperlihatkan bahwa peserta menjadi lebih mampu mengendalikan respons emosional terhadap tekanan kerja. Perubahan ini tercermin dari meningkatnya kesadaran diri, kemampuan coping, serta sikap yang lebih adaptif dalam menghadapi situasi kerja (Sucitra et al., 2024). Selain itu, penguatan kesejahteraan psikologis juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan motivasi. Hal ini sejalan dengan konsep kesejahteraan psikologis yang mencakup aspek penerimaan diri, hubungan positif, dan penguasaan lingkungan (Awaliyah et al., 2026). Dengan demikian, pelatihan pengelolaan emosi dapat dipandang sebagai intervensi preventif sekaligus promotif dalam menjaga kesehatan mental tenaga pendidik.

Di lokasi pengabdian menunjukkan bahwa pelatihan ini tidak hanya meningkatkan aspek individual, tetapi juga berdampak pada kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja (Wirawan et al., 2025). Peserta menunjukkan peningkatan empati, komunikasi interpersonal, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang lebih positif. Hal ini sejalan dengan konsep regulasi emosi yang melibatkan kemampuan mengenali, mengontrol, dan mengekspresikan emosi secara tepat dalam konteks sosial (Saputra et al., 2025). Lingkungan kerja yang lebih suportif dan kolaboratif menjadi salah satu indikator keberhasilan pelatihan. Selain itu, peningkatan interaksi sosial juga berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang kondusif. Kondisi ini penting dalam meningkatkan efektivitas kerja tim dan kualitas layanan pendidikan. Dengan demikian, pelatihan pengelolaan emosi memiliki implikasi yang luas tidak hanya pada individu, tetapi juga pada organisasi (Dewi et al., 2023).

Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja juga terlihat dari perubahan perilaku peserta dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab profesional. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan regulasi emosi mampu meningkatkan penerimaan diri, kesiapan mental, serta kinerja individu di lingkungan kerja yang penuh tekanan (Setiawan & Astuti, 2025). Selain itu, pelatihan manajemen emosi juga terbukti membantu guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan meningkatkan kualitas interaksi dengan peserta didik (Dewi et al., 2023).

Peningkatan produktivitas dalam pengabdian ini tidak hanya ditunjukkan melalui kinerja individu, tetapi juga melalui peningkatan kualitas kerja secara kolektif. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan emosi merupakan kompetensi kunci dalam mendukung performa kerja. Oleh karena itu, integrasi pelatihan pengelolaan emosi dalam program pengembangan profesional menjadi sangat penting. Implementasi berkelanjutan dari program ini diharapkan dapat memberikan dampak jangka panjang bagi peningkatan kualitas pendidikan.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian melalui pelatihan pengelolaan emosi bagi guru dan karyawan di PAUD Adinda Kota Bandung menunjukkan bahwa intervensi berbasis pelatihan partisipatif yang dirancang secara sistematis dan kontekstual mampu memberikan dampak positif yang signifikan. Program ini berhasil meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kesiapan peserta dalam mengelola emosi, yang ditunjukkan melalui peningkatan kemampuan regulasi emosi, pengelolaan stres, kesadaran diri, serta kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja. Seluruh tahapan pelaksanaan, mulai dari analisis kebutuhan, perancangan program, pelaksanaan pelatihan interaktif, hingga evaluasi dan refleksi, berkontribusi nyata terhadap keberhasilan kegiatan baik pada aspek kognitif, afektif, maupun perilaku. Hasil ini menegaskan bahwa pelatihan pengelolaan emosi tidak hanya relevan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan psikologis, tetapi juga efektif dalam mendorong produktivitas kerja, serta memiliki potensi untuk dikembangkan secara berkelanjutan guna mendukung kualitas lingkungan kerja pendidikan yang lebih adaptif dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Adiyanti, A., & Afandi, M. N. (2023). Model Perencanaan Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar di Pemerintahan Daerah. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 7.0*, *7*(1), 16–22.

Awaliyah, W., Fauzi, H., Hendriawan, E., & Marlina, R. (2026). *The Role of Education in Strengthening Islamic Economic Awareness : A Pathway to Ethical and Inclusive Development*. *6*(1), 422–432.

Dewi, R., Zahara, C. I., Amin, S., Safarina, N. A., & Hanifa, S. (2023). *Emotion Management Training for Elementary School Teachers in Guiding Students in the Classroom PELATIHAN MANAJEMEN EMOSI GURU SEKOLAH DASAR*. *1*(2), 58–67.

Ds, H. J., Sartika, L., & Pujiati, W. (2023). Upaya Peningkatan Pengetahuan tentang Teknik Massage Effleurage dan Massage Counterpressure Terhadap Intensitas Nyeri pada Persalinan Kala 1 Fase Aktif Kepulauan Riau. *Jurnal Medika: Medika*, *2*(2), 48–52.

Haryanah, R., Rosmiati, E., Hamdani, M. D. Al, & ... (2024). Pengaruh Pengelolaan Administrasi Pendidikan terhadap Mutu Akreditasi Madrasah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *6*(2),

1453–1454. https://www.edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/6345

Junianto, M. (2025). Pelatihan Pengelolaan dan Regulasi Emosi bagi Guru SMK Muhammadiyah 1 Palembang untuk Meningkatkan Kesejahteraan Emosional. *Aspirasi : Publikasi Hasil Pengabdian Dan Kegiatan Masyarakat*, *3*(4), 235–243.

Lyu, S., Chen, X., Adhinugraha, K. M., & Taniar, D. (2025). Bridging the education gap: A comprehensive analysis of travel distance and education quality based spatial accessibility of early childhood education in Metropolitan Melbourne. *Cities*, *156*(June 2024), 105530. https://doi.org/10.1016/j.cities.2024.105530

Marlina, R., Furwanti, E., Krismayanti, Y., & Adiningsih, N. U. (2026). Strategic Educational Management in the Age of Disruption : Integrating Innovation , Leadership , and Learning Excellence. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu Ilmu Sosial*, *3*(9), 1–8.

Marlina, R., Saefullah, S., Nuraeni, I. I., Mulyanto, A., & Sumantri, S. (2023). Paradigma Mendidik dan Mengajarkan English For Specific Purpose dalam Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Akuntansi Ditinjau dari Perspektif Psikologi Pendidikan. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, *4*(2), 2421–2428. https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.606

Puspita, Y., Ismawati, D., & Fauziddin, M. (2025). PKM Penguatan Peran Guru dan Orang Tua Dalam Implementasi Kurikulum Paud Berbasis Karakter. *Jurnal Medika: Medika*, *4*(2), 152–159.

Reza, I. F. (2023). Islamic Self Psychotherapy. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, *4*(3), 147–164.

Saputra, R., Royani, R. I., & Maulidina, S. D. (2025). *" Kenali Dirimu , Kelola Emosimu " Pelatihan Regulasi Emosi untuk Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa*.

Sastaviana, D., & Linggi, A. I. (2025). Teacher Work Stress and Psychological Well-being Diah. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, *4*(2), 2510–2518.

Setiawan, T., & Astuti, K. (2025). *Penerimaan Diri Tenaga Pendidikan Tata Usaha Universitas X Emotional Regulation Training To Improve Self-Acceptance For Educational Administrative Staff At University X Tegar Setiawan & Kamsih Astuti , Pelatihan regulasi emosi sebagai strategi meningkatka*. *23*, 53–64.

Sucitra, S., Fadillah, A., & Hasbi, M. (2024). Islam dan Kesehatan Mental: Menemukan Ketenangan dalam Iman. *Journal of Innovative and Creativity (Joecy)*, *4*(2), 12–16. https://doi.org/10.31004/joecy.v4i2.134

Sugiono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Susanti, A., Arianti, D., & Gusdiansyah, E. (2025). Peningkatan Pelayanan Kesehatan Jiwa Masyarakat Melalui Pemberdayaan Petugas Kesehatan dalam Penerapan Manajemen Stres di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Kota Padang. *Jurnal Medika: Medika*, *4*(4), 2200–2204.

Susila, E. E., Ru, S., Adiningsih, N. U., Marlina, R., & Saadah, E. (2024). *Handling Obstacles to Improving Continuing School Services at Regional High School XI Ministry of Education of West Java Province*. *5*(20), 557–566. https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i2.1682

Wirawan, B., Laoli, P., Waruwu, D. E., Eka, C., & Lase, T. (2025). Kecerdasa Emosional Dalam Manajemen Pengambilan Keputusan. *Jukoni: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *02*(1), 23–30.