

## Peningkatan Produktivitas dan Work Engagement Pegawai Puspaga Kota Tangerang melalui Intervensi Psikoedukasi dan Penguatan Dukungan Sosial

Nasywa Ariella Nityasa Ricardo<sup>1)</sup>, Debby Napouling<sup>2)</sup>, Dhaifin Nur Shadrina<sup>3)</sup>

<sup>123</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: [nasywa.705220445@stu.untar.ac.id](mailto:nasywa.705220445@stu.untar.ac.id), [debby.705220397@stu.untar.ac.id](mailto:debby.705220397@stu.untar.ac.id),  
[dhaifin.705220382@stu.untar.ac.id](mailto:dhaifin.705220382@stu.untar.ac.id)

### ABSTRAK

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Tangerang memiliki tiga bidang utama, yaitu pemberdayaan perempuan, pemenuhan hak anak, dan pengendalian penduduk serta keluarga berencana. Pusat Pembelajaran Keluarga (PUSPAGA), sebagai bagian dari DP3AP2KB, fokus pada pemberian layanan dan dukungan kepada masyarakat. Puspaga ini telah mengalami peningkatan produktivitas dan work engagement di kalangan para pekerjanya dalam tiga bulan terakhir. Tujuan pengabdian ini adalah untuk meningkatkan produktivitas dan work engagement pegawai Puspaga melalui intervensi psikoedukasi dan penguatan dukungan sosial. Metode yang digunakan dalam pengabdian ini melibatkan psikoedukasi dan penguatan dukungan sosial, serta pengumpulan data melalui kuisisioner pada *pre-test* dan *post-test* menggunakan alat ukur UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale*). Subjek penelitian terdiri dari empat orang, termasuk psikolog, konselor, dan tenaga administrasi. Intervensi dilakukan dalam dua sesi selama enam hari, mulai dari 21 hingga 30 April 2025. Pada sesi pertama, peserta dikenalkan dengan alat untuk membuat konten, dan pada sesi kedua, mereka diajarkan cara mengaplikasikan Canva, Instagram, dan Inshoot. Hasilnya menunjukkan peningkatan signifikan dalam produktivitas dan work engagement pegawai, dengan nilai *pre-test* sebesar 31,5 dan nilai *post-test* 49,3. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial dapat memperkuat inisiatif pegawai untuk mengembangkan Puspaga melalui konten psikoedukasi di media sosial. Rekomendasi untuk pengabdian selanjutnya adalah untuk mendalami lebih lanjut mengenai authenticity pada remaja dan pencegahan dini dalam penggunaan media social.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Psikoedukasi, Motivasi, Kreativitas, Kinerja Pegawai

***Enhancing Productivity and Work Engagement of Puspaga Tangerang City Employees through Psychoeducation Interventions and Strengthening Social Support***

**ABSTRACT**

*The Department of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control, and Family Planning (DP3AP2KB) of Tangerang City has three main sectors: Women's Empowerment, Child Rights Fulfillment, and Population Control and Family Planning. The Family Learning Center (PUSPAGA), part of DP3AP2KB, focuses on providing services and support to the community. PUSPAGA has experienced an increase in productivity and work engagement among its staff over the past three months. The aim of this community service is to improve the productivity and work engagement of PUSPAGA employees through psychoeducation and strengthening social support. The method used in this service involved psychoeducation and strengthening social support, with data collected through pre-test and post-test questionnaires using the UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale). The subjects of the study consisted of four people, including a psychologist, counselor, and administrative staff. The intervention was conducted over two sessions for six days, from April 21 to April 30, 2025. In the first session, participants were introduced to tools for creating content, and in the second session, they were taught how to apply Canva, Instagram, and Inshoot. The results showed a significant increase in productivity and work engagement, with the pre-test score at 31.5 and the post-test score at 49.3. This improvement indicates that social support can strengthen employees' initiatives to develop PUSPAGA through psychoeducational content on social media. Recommendations for future service include further exploration of authenticity among adolescents and early prevention to use social media more wisely.*

*Keywords: Social Support, Psychoeducation, Motivation, Creativity, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana atau bisa disingkat DP3AP2KB dibentuk oleh pemerintah disetiap kota atau kabupaten yang bertujuan untuk mengurus bagian pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk serta keluarga berencana.

Puspaga disebut juga sebagai Pusat Pembelajaran dalam Keluarga yang merupakan sebuah layanan satu pintu yang mengutamakan hak anak yang diberikan oleh psikolog dan profesional yang membantu orang tua, anak-anak, dan keluarga untuk menemukan solusi atau cara keluar dari masalah mereka saat mereka menghadapi langkah pertama pencegahan (Avina et al., 2024).

Puspaga menerima pengaduan dari Masyarakat Kota Tangerang atas apa yang mereka alami. Tingkat kasus pengaduan anak yang diterima oleh Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) mencatatkan angka 1.637 kasus selama periode Januari-Oktober 2024. Sebanyak 67% dari kasus yang diajukan ialah mengenai pemenuhan hak anak. Untuk tingkat kekerasan pada anak laki-laki meningkat dari 37% menjadi 49%, sedangkan pada anak perempuan dari 46% menjadi 51% di 3 tahun terakhir ini. Tren yang cukup meningkat drastis ini sudah coba ditangani dengan melakukan pendekatan program-program yang ramah anak (Muliawati, 2024).

Berdasarkan data diatas, maka hal yang kami lakukan sebagai intervensi ialah melakukan Psikoedukasi di media sosial yaitu dengan memberikan edukasi-edukasi mengenai psikologi ataupun yang berhubungan dengan kesehatan mental

(Anggraeni & Tama, 2023) dan mengunggahnya ke media sosial Instagram Puspaga. Konten yang diunggah ialah berbentuk *flyer*, *poster*, *video podcast* oleh peneliti bersama psikolog serta konselor dan *video puspagatalk* yang berisikan edukasi mengenai psikologi, kesehatan mental, perkembangan anak, dan *parenting*. Dengan demikian, pemanfaatan transformasi digital melalui media sosial menjadi strategi efektif (Sudrajat et al., 2025) untuk memperluas jangkauan psikoedukasi dan meningkatkan kesadaran masyarakat akan kesehatan mental.

Jika mendapati keluhan klien dengan permasalahan anak, Psikolog maupun Konselor Puspaga melakukan konsultasi dengan keluarga atau orang tuanya terlebih dahulu saat ada keluhan baru kemudian dilanjutkan dengan bertemu dengan anak yang bersangkutan.

Sama halnya jika dengan keluhan klien catin atau calon pengantin, Psikolog maupun Konselor Puspaga juga perlu melakukan konsultasi dengan orang tuanya. Puspaga menyediakan layanan konseling kepada keluarga maupun anak dan orangtua itu sendiri.

Puspaga Keliling adalah layanan pemberdayaan atau program yang diadakan oleh pemerintah setempat untuk kegiatan puspaga dilakukan pemberian edukasi atau penyuluhan ke berbagai tempat, seperti sekolah, dengan fokus pada pencegahan masalah keluarga dan anak.

Psikoedukasi merupakan intervensi yang umum untuk dilakukan pada ranah psikologi dan dapat dilakukan pada ranah klinis maupun kesehatan. Psikoedukasi juga harus disesuaikan dengan dasar teori dan juga identifikasi permasalahan yang terjadi di lapangan (Lukens & McFarlane, 2004).

Psikoedukasi dapat dilakukan di lingkungan kerja untuk mendukung kesehatan mental pegawai, jika pegawai memiliki kesehatan mental yang baik maka itu akan berdampak kepada produktivitas, kreativitas, dan kebahagiaan (Yoyo et al., 2023). Psikoedukasi yang dijalankan bisa berupa memperkenalkan gangguan mental umum yang dapat mempengaruhi pegawai, seperti gangguan depresi, kecemasan, *burnout* yang sering terjadi (Supriyanto, 2024).

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai Puspaga Kota Tangerang dihadapkan dengan berbagai tantangan. Tuntutan kerja yang tinggi, serta permasalahan kasus kompleks yang ditangani serta keterbatasan sumber daya sering kali menjadi beban psikologis yang berisiko menurunkan motivasi dan produktivitas bekerja (Falevi & Wawanudin, 2024). Oleh sebab itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menjaga bahkan meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan pegawai agar tetap optimal dalam memberikan layanan. Salah satu faktor yang berperan penting dalam konteks ini adalah dukungan sosial.

Dukungan sosial merupakan suatu bentuk komunikasi antara individu yang terlibat dukungan emosional berupa pemberian empati dan perhatian (Kosin et al., 2023; Sughandi et al., 2022), dapat berupa bantuan dalam mempersiapkan alat-alat yang dibutuhkan dan bantuan dalam melaksanakan tugas serta memberikan peluang waktu, dukungan informasi berupa pemberian nasehat, saran, dan pengarahan serta dukungan penilaian terhadap hasil kerja, prestasi yang dicapai, memberikan pengarahan dan kritik yang membangun (Rohman et al., 1997).

Dalam lingkup pekerjaan, dukungan sosial yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis dan mendorong meningkatkan kinerja para pegawai Puspaga Kota Tangerang. Dukungan Sosial yang diterima pegawai secara efektif dan konsisten terbukti dapat meningkatkan *work engagement* (Ainiyah, 2025).

*Work Engagement* adalah suatu keadaan terpuaskan terkait pekerjaan yang menyatakan karyawan yang sangat terikat adalah hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan jangka panjang perusahaan (Qodariah, 2019). *Work Engagement* memiliki 3 dimensi yaitu, yang pertama *Vigor* menjelaskan bagaimana tingkatan tenaga serta ketahanan mental besar dikala bekerja, keinginan guna berupaya dalam pekerjaan serta keseriusan dalam mengalami kesusahan. Yang kedua yaitu, *Dedication* menjelaskan keterlibatan kuat dalam pekerjaan, merasa penting di sebuah organisasi, serta rasa antusias, terinspirasi, bangga dengan diri dan merasa tertantang. Yang ketiga yaitu, *Absorption* menjelaskan tentang keasyikan dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaan hingga sulit melepaskan diri (Halim et al., 2022).

*Work engagement* tidak hanya mencerminkan kepuasan bekerja, tetapi juga komitmen afektif terhadap tugas-tugas yang dijalankan (Mazzetti et al., 2023). Peningkatan *work engagement* yang dipengaruhi oleh dukungan sosial dapat meningkatkan produktivitas pegawai Puspaga Kota Tangerang, yang mencakup kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif, memberikan layanan yang berkualitas, serta berkontribusi terhadap program-program dari pekerjaan yang ada di Puspaga Kota Tangerang dan DP3AP2KB.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran penguatan dukungan sosial dengan program yang dilakukan terhadap tingkat *work engagement* dan implikasinya terhadap produktivitas pegawai Puspaga Kota Tangerang. Peneliti berharap hasil dari program ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan sumber daya manusia di lingkungan Puspaga Kota Tangerang, serta memperkuat kapasitas organisasi dalam menjalankan fungsinya secara berkelanjutan.

Peneliti menemukan jurnal lain dengan judul “*Peran Mahasiswa dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Lubuk Pakam*” (Siburian, 2024) yang menggunakan variabel *work engagement* sebagai bagian dari kontribusi mahasiswa. Namun, fokus pengabdianannya lebih bersifat administratif, seperti membantu pengumpulan data dan penyusunan laporan rutin. Keterlibatan tersebut tidak menyentuh aspek psikologis yang mendalam dalam kerja karyawan, serta tidak ada intervensi yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran atau ketahanan emosional pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi celah tersebut dengan menghadirkan intervensi psikoedukatif dan penguatan dukungan sosial, yang berfungsi tidak hanya meningkatkan kinerja teknis tetapi juga membentuk keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap pekerjaan (Siburian, 2024).

Aditama & Wibowo (2022) dalam artikel “*Peran Psychological Capital sebagai Prediktor Work Engagement pada Karyawan Generasi Milenial*” menegaskan bahwa dimensi *psychological*

*capital*, seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi secara signifikan memengaruhi tingkat *work engagement* (Aditama & Wibowo, 2022). Namun, penelitian tersebut hanya bersifat kuantitatif korelasional dan tidak menguji bentuk intervensi praktis untuk meningkatkan *capital* tersebut di lapangan. Penelitian ini melengkapi ruang itu dengan mengimplementasikan langsung intervensi psikoedukasi yang secara konseptual memang bertujuan membangun modal psikologis pegawai secara terstruktur, sekaligus menunjukkan aplikasinya dalam konteks pemerintahan lokal.

Fachrurazi et al. (2022) dalam jurnal “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement dan Budaya Organisasi pada PT TOA Bekasi*” menyimpulkan bahwa *work engagement* merupakan penghubung penting antara gaya kepemimpinan dan hasil kinerja. Meskipun menyoroti peran keterlibatan kerja, penelitian tersebut tidak menyentuh strategi konkret untuk membangun *engagement* dari akar personal pegawai. Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan fokus pada pendekatan psikologis yang dibentuk dari bawah bukan dari atasan yakni melalui pendampingan empatik dan fasilitasi refleksi kelompok, yang menjadikan pegawai sebagai aktor aktif dalam penguatan keterlibatan kerja mereka (Fachrurazi et al., 2022).

Dalam jurnal Noerchoidah & Indriyani (2022) berjudul “*Hasil Work Engagement dari Work Life Balance Karyawan: Peran Mediasi Job Crafting*”, dijelaskan bahwa *job crafting*, yakni kemampuan pegawai menyesuaikan peran kerjanya memediasi hubungan antara keseimbangan hidup dan keterlibatan kerja. Namun, fokus tersebut masih bersifat individual dan tidak banyak

menyinggung peran dukungan sosial dari lingkungan kerja. Penelitian ini hadir sebagai pelengkap karena menekankan pentingnya dinamika sosial dan interaksi antarpegawai sebagai faktor pendukung job crafting itu sendiri. Dengan kata lain, program penguatan dukungan sosial yang diterapkan justru menciptakan konteks yang memungkinkan job crafting berjalan lebih efektif (Noerchoidah & Indriyani, 2022).

Khaeruman et al. (2023) dalam jurnal “Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang” menguraikan bahwa strategi peningkatan produktivitas sebaiknya tidak hanya mengandalkan sistem evaluasi formal, melainkan juga mempertimbangkan motivasi internal dan keterlibatan kerja. Namun, pendekatan yang mereka angkat masih terbatas pada kebijakan perusahaan dan belum mengupas metode intervensi berbasis psikologi kerja. Penelitian ini mengisi ruang tersebut dengan memberikan pendekatan langsung melalui psikoedukasi, di mana pegawai tidak hanya diposisikan sebagai objek evaluasi, melainkan sebagai subjek yang aktif memahami dan mengelola dirinya agar produktif secara berkelanjutan (Khaeruman et al., 2023).

Kami sebagai peneliti memiliki kelebihan dalam membantu Psikolog ataupun Konselor Pupsaga Kota Tangerang untuk menyelesaikan masalah dalam berbagai tugas seperti asesmen, inyervensi dan evaluasi. Secara garis besar kami sebagai peneliti dapat membantu dalam pengumpulan data, administrasi tes, observasi perilaku, penyusunan laporan psikologi dan dapat melakukan intervensi non-klinis dan mendukung klien selama proses konseling atau konsultasi.

296

## METODE PENELITIAN

Pengabdian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif versi Quasi Eksperimen desain tersebut digunakan dalam bentuk *Pre-test* dan *Post-test*. Metode ini berguna untuk melihat perbedaan antara sebelum dan sesudah pelatihan, apabila *work engagement* partisipan meningkat dengan adanya dukungan sosial dari program yang kelompok kami jalankan dan pelatihan terkait program yang kami jalankan kepada para pegawai Puspaga Kota Tangerang untuk melanjutkan. Sebelum melakukan *pre-test* peneliti melakukan wawancara awal terkait analisis kebutuhan data dan permasalahan yang dialami oleh para pegawai Puspaga Kota Tangerang.

Setelah mengetahui permasalahan yang dialami oleh para pegawai Puspaga Kota Tangerang. Untuk menunjang pengabdian ini maka peneliti menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) yang memiliki tiga dimensi diantaranya *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*. Alat ukur ini memiliki 9 butir pertanyaan dengan Reabilitas *Cronbach Alpha* .892. Pada butir 1, 2, 5 mengukur dimensi *Vigor* dengan reliabilitas *cronbach alpha* .837, butir 3, 4, 7 mengukur *Dedication* dengan reliabilitas *cronbach alpha* .811, butir 6, 8, 9 mengukur *Absorption* dengan reliabilitas *cronbach alpha* .800.

Alat ukur ini telah diadaptasi dari penelitian Ramadhani (2024) yang berjudul *Peran Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Ibu Yang Bekerja Di Politeknik X*. 9 butir tersebut menggunakan jenis jawaban skala *Likert* terdiri dari angka (1= Tidak Pernah hingga 6= Selalu).

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang diantaranya Psikolog,

Konselor berjumlah 2 orang dan Tenaga Admin. Kegiatan ini berlangsung di Puspaga Kota Tangerang dari Senin, 17 Februari 2025 sampai dengan Rabu, 30 April 2025. Peneliti melakukan *Pre-test* terlebih dahulu dengan Uji Skala UWES-9. Kemudian Proses Psikoedukasi dilaksanakan. Kegiatan tersebut terdiri dari 4 Sesi diantaranya untuk memulai penelitian,

Sesi 1, Kami menjadi peran Sahabat Empatik untuk para Psikolog dan Konselor yang berada di Puspaga Kota Tangerang, kami membantu menjadi asisten Psikolog maupun asisten Konselor pada saat berlangsungnya sesi konseling salah satunya dengan menjadi *Observer*. Pada saat berlangsungnya sesi konseling maupun konsultasi, pertama-tama kami membantu dalam administrasi awal (*misalnya informed consent* dan pengisian data lainnya), lalu kami bisa membantu dalam asesmen untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai klien. Kami membantu mendampingi Psikolog ataupun Konselor mengobservasi klien selama sesi berlangsung guna untuk mendapatkan informasi dan mengamati perilaku klien dalam berbagai situasi dan setelah sesi selesai, kami lanjut membuat laporan tentang pertemuan klien atau sesi konseling dan perkembangan kasus.

Kami pun seringkali ikut *brainstorming* atau *sharing* dengan Psikolog atau Konselor sehabis sesi selesai, untuk kami dan para Psikolog maupun Konselor dapat menemukan dan merencanakan intervensi yang tepat dengan permasalahan yang ada pada klien pada sesi lanjutannya dan mengevaluasi kemajuan klien selama proses konseling atau konsultasi.

Sesi 2, Kami melakukan Psikoedukasi di media sosial Puspaga Kota Tangerang menggunakan *platform* Instagram. Kami

membuat dan memposting konten-konten yang berbau dengan Psikologi, Puspaga Kota Tangerang, kesehatan mental, parenting dan banyak lainnya. Kami membuat konten berupa *flyer* yang berisi materi ataupun *tips and trick*. Tidak hanya konten berupa *flyer*, kami membuat program yang bernama PUSPAGATALK dan video *podcast* dimana pada video-video tersebut kami bersama para Psikolog dan Konselor Puspaga Kota Tangerang menjelaskan tentang kesehatan mental, sampai dengan ajakan untuk berkonsultasi ke Puspaga Kota Tangerang. Pada sesi ini, kami sebagai peneliti bertujuan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat khususnya di Kota Tangerang mengenai masalah mental, gejala gangguan mental, serta memberikan informasi penting tentang bagaimana menangani masalah psikologis misalnya salah satunya dengan memberikan informasi tentang layanan Puspaga Kota Tangerang.

Kami sebagai peneliti memanfaatkan *platform* Instagram untuk psikoedukasi guna untuk menjangkau lebih banyak orang atau menjangkau masyarakat dengan lebih luas lagi tentang adanya Puspaga Kota Tangerang.

Sesi 3, Kami melakukan kegiatan Seminar ataupun penyuluhan kepada masyarakat Kota Tangerang untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang kesehatan mental, atau bagaimana *parenting* yang baik dan benar. Kami sudah melakukan beberapa seminar atau penyuluhan, antara lain penyuluhan anak *stunting* yang dilakukan di bulan April di Gedung Cisadane, seminar sekolah ayah di Gedung Cisadane, seminar *bullying* di salah satu SMP di Kota Tangerang, seminar untuk lansia di Posyandu Mawar Kota Tangerang. Pada sesi ini peneliti membantu para Psikolog dan Konselor

dalam proses persiapan seminar seperti materi, *powerpoint*, persiapan di hari-H seminar, bahkan sampai menjadi MC, membuat *games* dan membantu menemani dan memastikan berjalannya seminar dengan lancar.

Sesi 4, Kami turut berkontribusi dalam mendukung kegiatan promosi Puspaga Kota Tangerang di sosial media. Salah satu peran aktif yang kami jalankan adalah kami membantu mengedukasi para pegawai termasuk Psikolog dan Konselor dengan memberikan pelatihan kepada pegawai dalam menggunakan tools promosi di sosial media seperti cara penggunaan Canva untuk membuat *flyer* poster yang berisikan materi, juga untuk membuat *powerpoint* untuk bahan seminar atau penyuluhan kedepannya. Tools

lainnya adalah Inshot, untuk mengedit video PUSPAGATALK dan video Podcast. Sesi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan para pegawai dalam mengelola sosial media Puspaga Kota Tangerang setelah kami para peneliti sudah menyelesaikan program proyek kemanusiaan kami. Setelah semuanya selesai maka peneliti melakukan *Post-test*.

Data yang terkumpul kemudian di analisis menggunakan aplikasi Jamovi digunakan untuk mencari *Mean* berdasarkan hasil *Descriptive text* dan *Microsoft Excel* yang digunakan untuk mencari hasil presentase kenaikan *work engagement* dan dukungan sosial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Data Subjek Penelitian**

Partisipan	Usia	Pendidikan Terakhir	Jabatan Kerja	Lama Bekerja
Ibu L	47	Magister Sains	Konselor	2
Ibu N	31	Sarjana Psikologi	Konselor	6
Ibu T	28	Magister dan Profesi Psikologi	Psikolog	1
Bapak Y	29	Sarjana Pendidikan	Tenaga Admin	6

Terdapat perbandingan hasil *Pre-test* dan *Post-test* dari tabel 2. tabel tersebut menunjukkan hasil *Pre-test* dengan mean 31.5 , Median 32.0, Standard Error Mean

2.99 dan Standard deviasi 5.97 sedangkan hasil *Post-test* menunjukkan Mean 49.3 , Median 50.5, Standard Error Mean 1.89 dan Standard Deviasi 3.77.

**Tabel 2 Perbandingan *Pre-test* dan *Post-test***

	N	Mean	Median	SE	SD
<i>Pre-test</i>	4	31.5	32.0	2.99	5.97
<i>Post-test</i>	4	49.3	50.5	1.89	3.77

Hasil presentase kepada 4 Partisipan menunjukkan adanya kenaikan pada seluruh pegawai dengan hasil Partisipan 1 : memiliki nilai pretest 38 dan nilai post test 52 dengan kenaikan presentase sebesar 53,2% , Partisipan 2 : memiliki nilai Pretest 30 dan nilai Post test 49 dengan

kenaikan presentase sebesar 57% , Partisipan 3 : memiliki nilai Pre test 34 dan nilai Post test 52 dengan kenaikan persentase sebesar 61,2% , Partisipan 4 : memiliki nilai Pre test 24 dan nilai Post test 44 dengan kenaikan presentase sebesar 48%.

**Tabel 3 Presentasi Perbandingan *Pre-test* dan *Post-test***

	<i>Pre test</i>	<i>Post test</i>	Presentase kenaikan
<i>Partisipan 1</i>	38	52	53,2%
<i>Partisipan 2</i>	30	49	57%
<i>Partisipan 3</i>	34	52	61,2%
<i>Partisipan 4</i>	24	44	48%



**Gambar 2 Kegiatan *brainstorming* dengan Pegawai Terkait Sosial Media Puspaga Kota Tangerang**



**Gambar 2 Kegiatan Sosialisasi Anti Bullying**

Penelitian ini dapat dikatakan berhasil karena adanya kenaikan presentase Work Engagement dan Dukungan Sosial pada pegawai Puspaga Kota Tangerang, kenaikan ini berdasarkan hasil observasi, *Pre-test* dan *Post-test* yang dilakukan. Keberhasilan ini selaras dengan pandangan Halim et al. (2022) bahwa work engagement dapat ditingkatkan melalui intervensi yang membangun keterlibatan emosional dan perasaan bermakna terhadap pekerjaan. Psikoedukasi dan dukungan sosial dalam konteks kerja mampu menumbuhkan dimensi vigor, dedication, dan absorption, sebagaimana

dijelaskan dalam model Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) (Halim et al., 2022). Dukungan sosial yang diberikan dalam bentuk pelatihan dan kolaborasi juga berfungsi sebagai media penguatan hubungan antarpersonal, yang penting untuk membentuk komitmen afektif (Supriyanto, 2024). Peningkatan ini bukan hanya karena metode pelatihan, tetapi karena mekanisme psikologis yang terbentuk selama intervensi berlangsung.

Kondisi sebelumnya di Puspaga Kota Tangerang yaitu para pegawai mengalami stres karena tuntutan pekerjaan yang banyak namun hanya dilakukan sendirian.

Mereka juga merasa kurangnya perhatian dari pimpinan karena banyak pekerjaan yang hanya dikerjakan oleh satu orang. Situasi ini mencerminkan minimnya dukungan sosial dalam lingkungan kerja, yang menurut Rohman et al. (1997) dapat memicu burnout jika tidak ada intervensi (Rohman et al., 1997). Ketidaksesuaian antara beban kerja dan sumber daya yang tersedia berdampak pada turunnya motivasi dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya intervensi psikoedukasi yang terarah, beban psikologis tersebut dapat direduksi dan pegawai memperoleh ruang untuk mengelola tekanan kerja secara lebih sehat.

Hasil Evaluasi dari peneliti yang telah kami temukan di antaranya kurangnya durasi dalam pengabdian ini menurut peneliti, pengabdian ini terlalu singkat sehingga perlu diperpanjang agar hasilnya menjadi lebih memuaskan. Lalu perlunya ada peningkatan SDM untuk semua kalangan, baik Psikolog, Konselor dan juga Admin Puspaga Kota Tangerang dan juga diperlukan adanya peningkatan kesadaran dan komitmen yang besar dari pimpinan sehingga bisa meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini menegaskan temuan Qodariah (2019) bahwa work engagement sangat dipengaruhi oleh sistem pendukung yang terstruktur, termasuk perhatian dari atasan. Keterlibatan tidak akan optimal jika tidak ditopang oleh kepemimpinan yang mampu membangun komitmen bersama (Qodariah, 2019). Oleh sebab itu, meskipun intervensi menunjukkan hasil positif, dampaknya perlu diperkuat melalui kebijakan internal yang berkelanjutan.

### KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi psikoedukasi dan penguatan

dukungan sosial mampu meningkatkan produktivitas dan work engagement pegawai Puspaga Kota Tangerang secara signifikan, terbukti dari peningkatan skor pre-test sebesar 31,5 menjadi 49,3 pada post-test. Kegiatan ini tidak hanya berdampak pada aspek kognitif dan afektif para pegawai, tetapi juga menciptakan ruang aman untuk refleksi, kolaborasi, dan penguatan kapasitas kerja berbasis empati. Implikasi praktis dari temuan ini mendorong perlunya perumusan kebijakan internal terkait pelatihan reguler dalam pengelolaan media sosial berbasis psikoedukasi serta pengembangan keterampilan interpersonal sebagai bagian dari peningkatan kompetensi SDM. Selain itu, intervensi serupa dapat diadopsi sebagai program berkelanjutan oleh instansi terkait untuk memperkuat peran Puspaga dalam penyediaan layanan publik yang berbasis kesejahteraan psikologis. Keberhasilan pendekatan ini mengindikasikan pentingnya intervensi psikologis yang terstruktur dalam konteks pelayanan sosial, serta menyoroti urgensi komitmen pimpinan dalam mendukung kesehatan mental dan produktivitas pegawai sebagai bagian integral dari strategi institusional jangka panjang.

### REFERENSI

- Aditama, R. F., & Wibowo, D. H. (2022). Peran Psychological Capital Sebagai Prediktor Work Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 711. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.9135>
- Ainiyah, I. N. (2025). *Dampak Reward dan Punishment terhadap Pencegahan Kecurangan Laporan Keuangan*.

- <https://akuntansi.umsida.ac.id/dampak-reward-dan-punishment-pada-kecurangan/>
- Anggraeni, M., & Tama, M. M. L. (2023). Psikoedukasi Kesehatan Mental Bagi Remaja Melalui Sosial Media. *Bantenese : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 493–504. <https://doi.org/10.30656/ps2pm.v5i2.7306>
- Avina, R., Rahmadanik, D., & Widiyanto, M. K. (2024). Implementasi Program PUSPAGA (Pusat Pembelajaran Keluarga) Sebagai Upaya Pencegahan Kekerasan Anak di Kota Surabaya. *JIAN - Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 8(3), 38–49. <https://doi.org/10.56071/jian.v8i3.890>
- Fachrurazi, F., Rezeki, F., & Dirhamsyah, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Dan Budaya Organisasi Pada PT TOA Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 247–254. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i3.2470>
- Falevi, R., & Wawanudin. (2024). Analisis Pelaksanaan Good Governance Dalam Perencanaan Desa Di Desa Gempol Sari Kecamatan Sepatan Timur Kabupaten Tangerang. *Rubinstein*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.31253/rubin.v3i1.2694>
- Halim, H., Aprillia, E., Fabrianne Gunawan, E., Suriyadi, J., Caroline Gunawan, M., Felita, J., Meuthia Ramadhanty, A., & Christian Sinambela, F. (2022). Pelatihan Work Engagement untuk Meningkatkan Affective Commitment Komunitas Shien-Shin dikala Pandemi COVID-19. *J-Dinamika : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(2), 257–261. <https://doi.org/10.25047/j-dinamika.v7i2.2868>
- Khaeruman, K., Suflani, S., Mukhlis, A., & Romli, O. (2023). Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 352. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1903>
- Kosin, J., Adrian, & The, L. (2023). Pengaruh Disiplin Belajar Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Hasil Belajar Siswa SMA Swasta Beryayasan Buddha di Propinsi Sumatera Utara. *Rubinstein*, 2(1), 61–73. <https://doi.org/10.31253/rubin.v2i1.2659>
- 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>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Muliawati, A. (2024). KPAI Terima 1.637 Aduan Terkait Perlindungan dan Hak Anak Sejak Januari 2024. <https://news.detik.com/berita/d-7645769/kpai-terima-1-637-aduan-terkait-perlindungan-dan-hak-anak-sejak-januari-2024>

- Noerchoidah, N., & Indriyani, R. (2022). Hasil Work Engagement dari Work Life Balance karyawan: Peran Mediasi Job Crafting. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 264. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4265>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Ramadhani, I. N. (2024). *Peran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja pada Ibu yang Bekerja di Politeknik X*. Universitas Tarumanagara.
- Rohman, T. N., Prihartanti, N., & Rosyid, H. F. (1997). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat Putri Di Rumah Sakit Swasta. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 2(4). <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol2.iss4.art7>
- Siburian, S. D. (2024). Peran Mahasiswa Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lubuk Pakam. *Karya: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 48–55.
- Sudrajat, Hidayat, T., Wulandari, F., Multinsyah, R., & Jufry, A. A. (2025). Optimalisasi Digital Marketing untuk Pengembangan UMKM Citruk di Desa Ranca Iyuh, Kabupaten Tangerang. *Abdi Dharma*, 5(1), 15–30. <https://doi.org/10.31253/ad.v5i1.3561>
- Sughanda, Tholok, F. W., Janamarta, S., Yanti, L. D., & Aprilyanti, R. (2022). Peningkatan Kemampuan Komunikasi Bisnis Kepada Klien Balai Perumahan Kelas 1 Tangerang. *Abdi Dharma*, 2(1), 38–41. <https://doi.org/10.31253/ad.v2i1.1081>
- Supriyanto, B. E. (2024). *Psikoedukasi dalam Mendukung Kesehatan Mental Pegawai di Lingkungan Kerja | kumparan.com*. <https://kumparan.com/benny-eko-supriyanto/psikoedukasi-dalam-mendukung-kesehatan-mental-pegawai-di-lingkungan-kerja-23RE4ekx2Q8>
- Yoyo, T., Parameswari, R., Silaban, B., Salikim, Listen, G., Sutisna, N., Sutrisna, & Angreni, T. (2023). Pemberdayaan terhadap Pengembangan Kualitas Asset SDM pada SMAN 3 Tangerang dalam Memasarkan Hasil Kreativitasnya secara Efektif dan Efisien. *Abdi Dharma*, 3(2), 169–178. <https://doi.org/10.31253/ad.v3i2>