**EFEKTIVITAS PELATIHAN MANAGEMEN STRES PADA ASN DI KOTA METRO**

**Octa Reni Setiawati1, Dewi Lutfianawati2, Septa Lia Ariska3, Randi Mursandi4**

1,2,Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati, Email: [ores.survive@gmail.com](mailto:ores.survive@gmail.com)

3,4CV. Ksatria Mahija Bandar Lampung, Email: [septalia2509@gmail.com](mailto:septalia2509@gmail.com)

**ABSTRACT : THE EFFECTIVENESS OF STRESS MANAGEMENT TRAINING FOR ASN IN A METRO CITY**

This study aims to determine the effectiveness of stress management training in reducing stress levels of ASN in Metro City. Data was collected using the Perceived Stress Scale (PSS). The research design is a one group pretest-posttest design. The research analysis used is quantitative analysis. Quantitative analysis with hypothesis testing using t-test analysis to determine whether there is an effect of stress management training in reducing stress in ASN. The results showed that there were differences in stress among ASN. The conclusion of this study is that there is a significant difference in stress levels in the experimental group after stress management training, or it can be said that there is an effectiveness of stress management training for ASN in Metro City therefore this research can continue to be carried out to reduce stress on ASN.

**Keywords: ASN, Stress, Stress Management**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan manajemen stres dalam menurunkan tingkat stres ASN kota Metro. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Perceived Stress Scale* (PSS). Rancangan penelitian ini adalah desain *one group pretest-posttest*. Penelitian ini menggunakan analisis uji t-test untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan manajemen stres dalam mengurangi stres pada ASN. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan terdapat perbedaan tingkat stres yang signifikan pada ASN setelah dilakukannya pelatihan manejemen stres, atau dapat dikatakan bahwa adanya efektivitas pelatihan manajemen stres pada ASN di kota Metro sehingga pelatihan ini dapat terus dilakukan guna untuk menurunkan stres pada ASN.

**Kata Kunci: ASN, Stres, Manajemen Stres**

**PENDAHULUAN**

Stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan (Moh. Muslim, 2015). Stres juga adalah suatu reaksi fisik dan psikologis terhadap setiap tuntutan yang menyebabkan ketegangan dan gangguan stabilitas dalam kehidupan sehari-hari. Stres berkaitan dengan harapan dan kenyataan yang tidak sesuai atau berkaitan dengan situasi yang menekan (Lidiana et al., 2021). Stres juga diartikan sebagai akibat ketidakseimbangan antara sumber daya dan tuntutan yang dimiliki individu, semakin tinggi ketidakseimbangan yang terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, stress juga dapat terjadi pada semua kondisi termasuk pekerjaan (Sinta, 2018). Menurut Powell, (2015) setiap individu tidak pernah terlepas dari stres hal ini dikarenakan setiap hari dan setiap saat, individu akan selalu ditemukan kejadian yang membuat dirinya merasakan stres. Stres juga merupakan atribut modern dikarenakan stres sudah menjadi bagian hidup yang tidak bisa dipungkiri baik di lingkungan akademis, keluarga, kerja, atau dimanapun, stres bisa dialami oleh siapa saja (Kupriyanov & Zhdanov, 2014).

Salah satu permasalahan yang ada didalam organisasi adalah stres kerja. Stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi (Lidiana et al., 2021). Stress kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan dengan pengertian stress yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yang di mana dalam proses interaksi antar karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya dan apabila dibiarkan akan memiliki dampak (Sinta, 2018). Menurut Adjei, (2014) dalam organisasi pekerjaan di mana ketika stres tinggi, kemungkinan besar akan tumbuh ketidakpuasan dan kebencian dari pekerja dan dapat mengakibatkan perputaran tenaga kerja yang tinggi. Stres kerja juga dapat menyebabkan agitasi, gangguan dan agresi, yang pada akhirnya akan menyebabkan hubungan industrial yang buruk dan konflik antar karyawan.

Stres yang berlebihan juga dapat menyebabkan pelupa dan konsentrasi berkurang, yang pada akhirnya akan mengakibatkan adanya kecerobohan. Hal ini juga sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Hakim & Sugiyanto, (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja di samping memiliki sebab juga memiliki dampak, yaitu dampak positif dan negatif. Namun demikian lebih banyak efek negatifnya yang secara potensial berbahaya. Akibat-akibat tersebut antara lain kelelahan fisik, perasaan kesal-marah (*burnout*) bahkan depresi kerja. Tingkat stres kerja berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawannya yang akhirnya merugikan perusahaan. Stres kerja dapat terjadi pada siapa saja tidak terkecuali pada Aparatur Sipil Negara (ASN).

Aparatur Sipil Negara atau yang sering disebut dengan ASN adalah profesi untuk Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian yang diberikan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (dalam Furqon, 2020)

Pegawai ASN banyak dihadapkan pada tanggung jawab - tanggung jawab yang relatif banyak, terlebih pada saat pandemi Covid-19 yang membuat ASN memiliki suatu tekanan terhadap perubahan pekerjaannya. Selain itu, terdapat perubahan sistem pembelajaran jarak jauh sehingga pegawai memiliki beban kerja yang berlebih.

Keadaan tersebut memungkinkan ASN dapat mengalami stres yang apabila diabaikan dapat mengalami dampak yang berkelanjutan seperti motivasi pekerja menjadi rendah, peningkatan absensi, berkurangnya produktivitas, pengambilan keputusan yang salah, hubungan kerja yang buruk, dan kurang efisien. Sejalan dengan Hurrell & McLaney, (1988) yang mengungkapkan bahwa stres kerja disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu faktor individu, faktor di luar pekerjaan, kondisi lingkungan pekerjaan, dan faktor pendukung lainnya.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh HSE (*Health Safety Executive*, 2018) ditemukan bahwa stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 yaitu sebanyak 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Menurut Job Ayodele Ekundayo dalam (Aqsho,I.B. et al., 2021) ditemukan sekitar 10% pekerja mengalami depresi, stres dan kecemasan. Selain itu, ditemukan pula survey dari Dr. Anukrati Sharma, (2013), yang dimana ditemukan lebih dari 25% orang sering atau selalu mengalami stres, 8% orang selalu mengalami stres, sedangkan 5% orang tidak pernah mengalami stress.

Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sorongan et al., (2018) mengenai stres kerja pada ASN didapati hasil 27,7% mengalami stres ringan dan 72,3% mengalami stres sedang. Lebih lanjut ditemukan pula gambaran stres pada pegawai ASN dalam penelitian yang dilakukan oleh Widiantini & Tafal, (2014) yang di mana didapati hasil 6,5% pegawai mengalami stres ringan, 33,5% mengalami stres sedang dan 60% pegawai mengalami stres berat. Berdasarkan permasalahan yang ada oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukannya pelatihan manajemen stres guna untuk pencegahan atau penanggulangan stres pada ASN.

Menurut Anshel et al., (2013) manajemen stres diartikan sebagai kemampuan untuk mengelola perasaan stres dan untuk menghadapi peristiwa yang tidak menyenangkan dari mana perasaan itu berasal. Menurut Cotton (2013) istilah manajemen stres mengacu pada identifikasi dan analisis masalah yang berkaitan dengan stres, dan penerapan berbagai alat terapeutik untuk mengubah sumber stres atau pengalaman stres. Alat terapi ini digunakan dalam kerangka kerja yang terintegrasi dan bermakna secara konseptual. Tujuan utama dari mengelola stres hanya untuk memungkinkan individu berfungsi pada tingkat optimalnya, secara sehat dan positif.

Manajemen stress juga merupakan kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mengatasi kekacauan atau gangguan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan respons Rahmawati et al., (2021) Adapun tujuan dari manajemen stress adalah mencegah timbulnya stress dari karyawan, menampung akibat fisiologikal dari stress, untuk memperbaiki kualitas hidup karyawan agar menjadi lebih baik, serta untuk mencegah berkembangnya stress jangka pendek menjadi stress jangka panjang atau stress yang kronis (Marliani, 2015)

Varvogli & Darviri (2011) menyatakan bahwa terdapat kelebihan dari manajemen stres yaitu manajemen stres tidak hanya dapat dilakukan pada individu yang sedang sakit, tetapi juga dapat dilakukan pada individu yang sehat dalam meningkatkan kesehatan selama hidup dan bahkan dapat dilakukan setiap saat. Menurut Taylor (1995) terdapat 3 tahap dalam memanajemen stres yaitu : (1) belajar mengenal stres dan mengenali sumber stres yang muncul dalam kehidupannya. (2) mempraktikkan keterampilan *coping* terhadap stres yang ada. (3) mempraktikan teknik manajemen stres pada suatu kejadian dan dapat dilihat keefektifannya.

Keterampilan manajemen stres adalah suatu keterampilan yang dimiliki individu untuk dapat mengatur, mengendalikan, serta mengelola stres (Ambarsari et al., 2017). Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti melakukan intervensi berupa manajemen stres, yang di mana manajemen stress tidak hanya dapat menyelesaikan masalah stress, namun juga bisa dilakukan mengantisipasi stress secara adaptif dan efektif dengan cara mengubah pola berfikir, merasa, berperilaku, dan sangat mungkin dalam lingkungan individu (Rochani 2020). Adapun beberapa strategi yang bisa diaplikasikan individu dalam menghadapi situasi stres (Wade & Tavris, 2009) antara lain :

1. Strategi fisik

Metode yang paling efektif dalam rangka mengatasi tekanan fisiologis dari stres adalah mencoba menenangkan diri dan mengurangi rangsangan fisik tubuh. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah meditasi atau relaksasi sehingga otot-otot dan syaraf akan menjadi lebih santai, tekanan darah normal, atau dengan mencoba menstabilkan ritme pernapasan

1. Strategi Emosional

Strategi ini fokus pada pengendalian emosi yang muncul dari masalah yang dihadapi seperti rasa marah, cemas, atau kesedihan yang mendalam. Perasaan negatif seperti duka, marah, atau sedih merupakan reaksi yang wajar bagi individu apabila mengalami situasi yang tidak nyaman atau tertekan. Individu mebutuhkan kesempatan untuk membahas kejadian tersebut secara terus-menerus agar menjadi lebih mampu menerima, memahami, dan memutuskan akan melakukan hal apa selanjutnya.

1. Strategi kognitif

Rasa stres pada umumnya akan menyerang dan ada pada ranah kognitif. Fokus utama dalam menangani stress adalah memperbaiki keadaan kognitif. Salah satu pendekatan yang bisa dilakukan adalah afirmasi positif. Metode ini dilakukan dengan mengatakan kalimat pendek yang positif disusun baik dituangkan kedalam tulisan, diucapkan dengan cara berulang-ulang untuk mempengaruhi keadaan pikiran bawah sadar.

1. Strategi sosial

Salah satu upaya mereduksi stres yang dialami oleh individu adalah mencari dukungan kelompok. Kondisi kelompok yang tepat akan memberikan kesempatan bagi individu untuk saling berbagi beban. Mereka dapat membantu seseorang menilai suatu masalah dan merencanakan hal-hal yang dapat dilakukan untuk mengatasinya.

Pemilihan teknik efektivitas manajemen stres dikarenakan teknik ini memadukan keseimbangan antara kondisi fisik, kondisi psikologis/mental, keadaan psikososial dan aspek psikoreligius yang terdiri dari beberapa teknik mengelola stres, antara lain psikoedukasi, pelatihan relaksasi, restrukturisasi kognitif, dan pelatihan pemecahan masalah (Hanum et al., 2016).

Sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Effendi (2020) yang menemukan bahwa pelatihan manajemen stres dapat menurunkan tingkat stres. Hal ini juga bisa dikarenakan pelatihan merupakan suatu metode pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah aspek kognitif, afektif serta hasil ketrampilan atau keahlian (dalam Lowery & Mattaini, 1999). Sehingga didapati hipotesis dalam penelitian ini yaitu “adanya efektivitas pelatihan manajemen stres pada ASN di kota Metro” adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelatihan manajemen stres pada ASNdi kota Metro.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dirancang menyerupai penelitian eksperimen (*quasi eksperimen*), menggunakan desain penelitian *one group pretest* dan *postest* dengan variabel terikat berupa stres dan variabel bebas berupa pelatihan manajemen stres. Rancangan penelitian ini yaitu dengan pemberian perlakuan pada suatu kelompok dengan pemberian *pre-test* mengenai variabel terikat, treatmen dan kembali diberikan *post-test* mengenai variabel terikat.

Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimana pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menentukan kriteria-kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah ASN di kota Metro dengan lama bekerja di atas lima tahun dan merupakan kepala divisi yang berjumlah 96 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik uji t-tes dengan bantuan program SPSS versi 22.0 *for windows.*

**Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yaitu alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian sehingga dalam pekerjaannya lebih mudah dan mendapatkan hasil lebih baik, dalam arti lebih lengkap, cermat, sistematis dan lebih mudah diolah (Arikunto, 2013). Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan alat ukur berupa skala *Perceived Stress Scale* (PSS) yang berupa skala likert, yang digunakan untuk *pretest* dan *post-test*, dan untuk mengukur persepsi stress, di mana skalaa ini berisi sejumlah pertanyaan tentang tingkat stress yang dialami saat ini dengan menanyakan tentang perasaan dan pikiran selama 1 bulan terakhir.

**Perlengkapan Intervensi**

1. *Worksheet* manajemen stres, berisi lembaran yang harus diisikan oleh responden mengenai masalah apa saja yang sering terjadi dan bagaimana mereka menyikapi masalah tersebut (strategi *coping* apa yang dilakukan).
2. *Worksheet* manajemen waktu, berisi lembaran yang harus diisikan oleh responden mengenai jam aktifitas sehari-hari selama satu bulan terakhir.
3. *Sticky note*, berisi lembaran yang harus diisikan responden berupa *self talk* positif*.*
4. Pohon harapan, berisi harapan-harapan yang harus diisikan responden mengenai pelatihan yang diselenggarakan.
5. Musik instrumental, digunakan pada saat melakukan relaksasi dan stabilisasi emosi berupa *save place* dan *butterfly hug*

**Tahapan Intervensi**

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Metro pada tanggal 27 sampai 29 April 2021. Materi dalam kegiatan manajemen stres sendiri adalah beberapa strategi yang bisa diaplikasikan individu dalam menghadapi situasi stres (Wade & Tavris, 2009) antara lain :

**Tabel 1**

***Intervensi Hari Pertama, 27 April 2021***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Waktu | Kegiatan | Tujuan | Rancangan Teori |
| 08.00 – 08.30 | Registrasi peserta | Absensi dan pembagian name tag bagi peserta dan seminar kit | Pada awal kegiatan, para partisipan diajak untuk mengidentifikasi gejala stres dan bagaimana mengenali penyebab stres pada diri. Dan Pendekatan yang digunakan dalam tahapan ini adalah psikoedukasi, intervensi life span dan keterampilan komunikasi |
| 08.30 – 09.00 | Pembukaan |  |
|  | Ice Breaking | Agar peserta fokus selama pelatihan |
|  | Pembagian Skala ukur stress (Pre test) | Mengukur tingkat stres peserta sebelum dilakukannya pelatihan |
| 09.00 – 10.15 | Materi Kenali Stresmu | Pengenalan stres |
| 10.30 – 12.00 | Materi Coping Stres(Stress Less Achieve More) | Pengenalan macam-macam coping stres |
| 12.00 – 13.00 | ISHO |  |
| 13.00 - 14.30 | Manajemen Stres | Pengenalan manajemen stres |
| 14.30 – 15.30 | Keterampilan Mengelola Stres (pembagian worksheet manajemen stres) | Mengetahui ASN dalam mengelola stres (life span) |
| 15.45 - 17.00 | Penyampaian worksheet manajemen stres oleh peserta | Keterampilan komunikasi |

**Tabel 2**

***Intervensi Hari Kedua, 28 April 2021***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Waktu | Kegiatan | Tujuan | Rancangan Teori |
| 08.00 – 08.30 | Registrasi peserta | Peserta mengisi daftar hadir | Pada tahapan ini, partisipan dibarikan kesempatan untuk mempraktekkan keterampilan coping dengan menggunakan teknik restrukturisasi kognitif, manajemen stres, pemecahan masalah, serta relaksasi.  . Strategi fisik, Strategi Emosional, dan sosial masuk kedalam rancangan pelatihan manajemen stresini |
| 08.30 – 09.00 | Pembagian kelompok kecil (Permainan Game) | Memotivasi dan membangkitkan daya saing dalam mencari alternatifmenghadapi situasi-situasi pembangkitkecemasan, kerjasama tim. |
| 09.00 – 10.00 | 1. Ice Breaking 2. Mengenali stress 3. Membahas level stress (mengembalikan skala setiap peserta) | Mengenali tingkatan stres dan sumber stress |
| 10.15 – 11.00 | Managemen Waktu  Pembagian worksheet manajemen waktu | Mengetahui bagaimana peserta dalam memanajemen waktu dalam urusan kerja dan kehidupan sehari-hari |
| 11.00 – 12.00 | Materi IIISelf Talk | membantu peserta mengalirkan emosi, mengeluarkan energi negatif, atau perasaan yang terpendam |
| 12.00 - 13.00 | ISHO |  |
| * 1. – 15.30 | Relaksasi  Pernafasan  Otot | Relaksasi |
| 15.45 - 17.00 | Save Place  Butterfly Hug | Stabilisasi Emosi |

**Tabel 3**

***Intervensi Hari Ketiga, 29 April 2021***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Waktu | Kegiatan | Tujuan | Rancangan Teori |
| 08.00 – 09.00 | Registrasi peserta | Peserta mengisi daftar hadir | Setelah partisipan dinyatakan mampu menerapkan tindakan pada tahap sebelumnya, maka kegiatan selanjutnya adalah mempraktekkan teknik manajemen stres pada suatu peristiwa dan dilihat keefektifannya. |
| 09.00 – 10.30 | Performansi kelompok | Kekompakan |
| 10.30 – 12.00 | Pohon Harapan | Mengisikan keluh kesah dan harapan selama dan sesudah pelatihan berlangsung |
| 12.00 - 13.00 | ISHO |  |
| 13.00 - 14.30 | Pembagian skala PSS | Post test |
| 14.30 – 15.30 | The Brief | Mengevaluasi mengenai kegiatan |
| 15.30 - 17.00 | Penutup  Penyampaian kelompok terbaik dan peserta terbaik | Reward |

**HASIL PENELITIAN**

**Deskripsi Data**

**Tabel 4**

***Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | N | % | Usia | N | % |
| Laki-laki | 32 | 33% | < 35 | 26 | 27% |
| Perempuan | 64 | 67% | >35 | 64 | 73% |
| Jumlah | 31 | 100% |  | 31 | 100% |

Dalam penelitian ini ditemukan karakteristik yang dominan adalah ASN perempuan sebanyak 64 orang (66.6%) sedangkan laki-laki sebanyak 32 orang (33.3%). Dalam pelatihan ini juga ditemukan banyak yang merupakan ASN paruh baya yang diperlihatkan dengan dimana lebih dari 72% responden berusia diatas 35 tahun.

**Tabel 5**

**Deskriptif Data Responden Berdasarkan *Pretest dan Post test***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pretest | N | % | Post test | N | % |
| Rendah | 35 | 36,46 | Rendah | 70 | 73% |
| Sedang | 60 | 62,5% | Sedang | 26 | 27% |
| Berat | 1 | 1,04% | Berat | 0 | 0% |
| Jumlah | 96 | 100% |  | 96 | 100% |  |

Selanjutnya dalam penelitian ini ditemukan bahwa sebelum dilakukannya pelatihan ini ASN memiliki tingkat stres yang dominan pada kategori stres sedang berjumlah 60 orang (62,5%) dan mengalami penurunan setelah dilakukannya pelatihan, dan didapati hasil bahwa setelah pelatihan ASN memiliki tingkat stres yang dominan pada kategorisasi ringan sebanyak 70 orang (73%). Adapun gambaran karakteristik responden dapat dilihat pada tabel-tabel deskriftif dibawah ini:

**Analisis Hasil**

Penelitian ini dilaksanakan pada hari Selasa sampai Kamis tanggal 27 - 29 April 2021 di kota Metro. Pelatihan ini ditujukan kepada ASN kota Metro sebanyak kurang lebih 96 ASN. Pelatihan ini secara umum berjalan lancar. Dalam pelatihan ini dilakukan pengukuran sebelum dan sesudah terkait tingkatan stres ASN Metro. Hasil pengukuran kemudian dianalisis menggunakan uji t-tes untuk melihat efektivitas pelatihan yang sudah dilakukan, dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 6**

***Hasil Analisa Deskriptif Pretest-Postest Tingkat Stres ASN***

| Paired Samples Statistics | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Pair 1 | Pretest | 14.7292 | 96 | 4.58712 | .46817 |
| Posttest | 10.6979 | 96 | 4.42510 | .45163 |

**Tabel 7**

***Hasil Uji Paired Sample T-Test***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | T | Df | Sig.(2-tailed) |
| Pretest-postest | 8.624 | 95 | .000 |

Berdasarkan tabel 7 diatas ditemukan bahwa rata-rata skor tingkat stres ASN sebelum mengikuti pelatihan adalah 14.72 dan setelah mengikuti pelatihan adalah 10.69. lebih lanjut, berdasarkan tabel 6 ditemukan nilai p *value* <.05 yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan dalam skor tingkat stres ASN sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh, ditemukan penurunan skor tingkat stres ASN sebesar 27,4% dari sebelum mengikuti pelatihan. Dengan demikian dikatakan bahwa pelatihan ini efektif dalam menurunkan tingkat stres ASN.

**DISKUSI**

Hasil penelitian menunjukkan adanya penurunan stres yang dialami oleh ASN setelah dilakukannya pelatihan manajemen stres. Sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Rochani, (2020) Strategi yang diterapkan dalam teknik manajemen stres terbukti mampu mereduksi tingkat stres individu bahkan dalam beberapa situasi yang cukup ekstrim. Managemen stres sendiri adalah suatu usaha untuk mengelola stres dengan tujuan mengurangi dampak negatif dari sumber stres dengan menangani dampak stresnya sendiri (Effendi, 2020).

Dalam pelatihan manajemen stres ini ASN diajarkan beberapa keterampilan baru dalam mengelola stres yang dialaminya. Tahapan dalam pelatihan manajemen stres ini adalah (1) membangun kohesivitas kelompok; (2) mengenal emosi; (3) mengenal stres dan sumber stres; (4) Strategi Coping (Manajemen stres) sehingga dengan mengenali sumber stres dan strategi coping ASN mampu mengatasi sumber stresnya. Berdasarkan hasil penelitian ini didapati kategorisasi tingkat stres sebelum ASN diberikan pelatihan rata-rata subjek termasuk kedalam kategori stres sedang sebesar 62,5% atau sebanyak 60 orang, dan setelah dilakukannya pelatihan ASN mayoritas masuk kedalam kategorisasi stres ringan sebesar 73 % atau sebanyak 70 orang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilkukan olehEffendi, (2020)yang menemukan bahwa terdapat perbedaan stres yang signifikan setelah diberikan pelatihan manajemen stres antara nilai *pretest* dan *posttest*. Selain itu Ramadhani & Ardias, (2020)yang menyatakan bahwa Pelatihan manajemen stress efektif dalam menurunkan stres. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa pelatihan manajemen stres ini efektif dalam menurunkan tingkat stres ASN di Kota Metro. Hal ini bisa dikarenakan pelatihan merupakan suatu metode pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah aspek kognitif, afektif serta hasil ketrampilan atau keahlian (dalam Lowery & Mattaini, 1999). Selain itu Berscheid, (1976) mengungkapkan bahwa perilaku manusia terbentuk berdasarkan hasil pengalaman yang terlebih dahulu dimodifikasi untuk menambah efektivitas yang dimana semakin lama perilaku tersebut menjadi suatu kebiasaan dan berjalan dengan otomatis serta dengan hal ini individu semakin berusaha memodifikasi perilaku yang sesuai dengan situasinya.

Selain itu sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Nyumirah et al., (2021) yang dimana penerapan manajemen stres adalah merupakan salah satu cara yang tepat dalam mengelola stress. Manajemen stres yang dilakukan dengan fisik rileks, emosi positif, pikiran positif, perilaku positif, relasi dan spiritual positif, bentuk lain yang dilakukan yaitu dengan tarik napas dalam, dapat membantu dalam mereduksi stress. Adapun pelatihan manajemen stres ini juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan kelompok, yang dimana menurut Yalom (dalam Winda Ayu Lestari, 2012) menyebutkan bahwa terdapat kelebihan pendekatan kelompok yaitu adanya faktor-faktor kuratif seperti dengan mendengarkan partisipan lain dalam kelompok maka partisipan tidak merasa sendiri dalam menghadapi masalahnya.

Lebih lanjut berdasarkan strategi dalam kegiatan manajemen stres Wade & Tavris (2009) didapati hasil bahwa pelatihan manajemen stres ini dinyatakan efektif yang dimana didapati bahwa pada hari pertama pelaksanaan sesi pelatihan, peserta menjadi lebih memahami sumber-sumber stresnya, dan apa saja *coping* stres yang dapat dilakukan. Pada sesi kedua strategi fisik, emosional, kognitif dan sosial yang berupa relaksasi, game kelompok, stabilisasi emosi, dan afirmasi positif yang dilakukan oleh peserta dinyatakan efektif mengingat peserta menyatakan bahwa merasa lebih baik dan merasa lega, merasa lebih nyaman ketika relaksasi pernafasan dan otot, serta ditemukannya rasa syukur pada saat dimintakan untuk menuliskan *self talk*, menjadi salah satu bukti efektifnya pelatihan ini. Selain itu di dapati pula hasil *pre* tes dan *post* tes yang menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan mengenai penurunan tingkat stres pada ASN di kota Metro. Namun dalam pelatihan ini terdapat keterbatasan yaitu, masih ditemukannya stres sedang pada peserta saat *post test*, dan kurangnya alat ukur manajemen stres yang lebih spesifik.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama dan setelah pelatihan ini, dapat disimpulkan pelatihan ini berhasil menurunkan tingkat stres pada ASN kota Metro, dan dapat disimpulkan pula bahwa pelatihan *management* *stress* ini efektif dalam perannya menurunkan stres pada ASN, terlebih pada strategi fisik, dan strategi kognitif dalam pelatihan manajemen stres. Sehingga strategi tersebut perlu lebih ditekankan dalam mengelola stres. Kegiatan pelatihan ini dapat dilakukan secara rutin baik di lokasi yang sama ataupun di lokasi yang berbeda dengan menambahkan alat ukur yang lebih spesifik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adjei, H. & A. K. A. (2014). Assessing Strategies For Managing Work Related Stress At Barclays Bank Limited, Takoradi Hayford. *Nuevos Sistemas De Comunicación E Información*, *2*(2), 2013–2015.

Anshel, M. H., Umscheid, D., & Brinthaupt, T. M. (2013). Effect Of A Combined Coping Skills And Wellness Program On Perceived Stress And Physical Energy Among Police Emergency Dispatchers: An Exploratory Study. *Journal Of Police And Criminal Psychology*, *28*(1), 1–14. Https://Doi.Org/10.1007/S11896-012-9110-X

Aqsho,I.B., &, & Pudjijuniarto. (2021). Hubungan Tingkat Stress Terhadap Tekanan Darah Pada Usia Madya Di Desa Katikan Kabupaten Ngawi. *Jurnal Kesehatan Olahraga*, *09*, 75–84. Https://Ejournal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jurnal-Kesehatan-Olahraga/Article/View/42146

Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.

BERSCHEID, E. (1976). Review Of Joining Together: Group Theory And Group Skills. *Contemporary Psychology: A Journal Of Reviews*, *21*(10). Https://Doi.Org/10.1037/014685

Cohen, S., & Lichtenstein, E. (1990). Perceived Stress, Quitting Smoking, And Smoking Relapse. *Health Psychology : Official Journal Of The Division Of Health Psychology, American Psychological Association*, *9*(4), 466–478. Https://Doi.Org/10.1037/0278-6133.9.4.466

Cotton Dorothy, H.G., P. (2013). Stres Manajemen. *(An Integrated Approach To Therapy)*, 2013–2015. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.4324/9780203776582

Dr. Anukrati Sharma. (2013). Work Stress: A Study on Retail Sector Employees Of Jaipur. *Global Journal For Research Analysis*, *3*(6), 127–129. Https://Doi.Org/10.15373/22778160/June2014/43

Effendi, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Manajemen Stres Untuk Menurunkan Tingkat Stres Pada Orang Dengan Diabetes Mellitus Tipe 2. *Jurnal Psikologi*, *16*(1), 1–6.

Furqon, E. (2020). Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Menjaga Netralitas Aparatur Sipil Negara Pada Pemilihan Umum 2019 Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum (Studi Kasus Pada Pemilu 2019 Di Provinsi Banten). *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum*, *4*(1), 15–28. Https://Doi.Org/10.30656/Ajudikasi.V4i1.2157

Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2017). Manajemen Stres Kerja Pengusaha. *Journals.Ums.Ac.Id*, *2*(1),45–61. Http://Journals.Ums.Ac.Id/Index.Php/Benefit/Article/View/3198

HSE (Health Safety Executive). (2018). *Work Related Stress Depression Or Anxiety Statistics In Great Britain, 2018.* Online. Http://Www.Hse.Gov.Uk/Statistics/Causdis/Stress.Pdf

Hurrell, J. J., & Mclaney, M. A. (1988). Exposure To Job Stress - A New Psychometric Instrument. *Scandinavian Journal Of Work, Environment And Health*, *14*(SUPPL. 1), 27–28.

Kupriyanov, R., & Zhdanov, R. (2014). The Eustress Concept: Problems And Outlooks. *World Journal Of Medical Sciences*, *11*(2), 179–185. Https://Doi.Org/10.5829/Idosi.Wjms.2014.11.2.8433

Lidiana, E. H., Gati, N. W., & Husain, F. (2021). Manajemen Stres Dengan Latihan Berpikir Positif Di Masa Pandemi Covid-19. *Gemassika: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *5*(1), 77–81. Https://Jurnal.Aiska-University.Ac.Id/Index.Php/Gemassika/Article/View/705/309

Lowery, C. T., & Mattaini, M. A. (1999). T He S Cience Of S Haring P Ower : *Harvard Business Review*, *23*(October), 3–23.

Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi.* Bandung : Pustaka Setia.

Moh. Muslim. (2015). *Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan Menjadi Sukses*. *16*(1994),1–27. Http://Eprints.Ums.Ac.Id/37501/6/BAB II.Pdf

Nyumirah, S., Novianti, E., Keperawatan, A., Rebo, P., & Jiwa, D. K. (2021). *Manajemen Stres Di Masa Pandemi Covid-19 Baru Memiliki Sosial Signifikan Terhadap Kesehatan Mental Masyarakat , Oleh Karena Itu , Pemantauan COVID-19 Oleh Muslim ( 2020 ), Bahwa Hanya Berdasarkan Hasil Penelitian Analzy Dkk*. *5*(2), 91–100.

Powell, J. (2015). Anxiety And Stress Management. In *Behaviour Research And Therapy* (Vol. 29, Issue 2). Https://Doi.Org/10.1016/0005-7967(91)90058-B

Rahmawati, S., Masni Erika Firmiana, & Hadiansyah, A. (2021). Manajemen Stress Dan Menjaga Kesehatan Mental Di Masa Pandemi COVID 19. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, *53*(9), 1–8.

Ramadhani, M., & Ardias, W. S. (2020). Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Dalam Penurunan Stres Kerja Pada Anggota Badan Search And Rescue Nasional (Basarnas) Kota Padang. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, *2*(1),28–39. Https://Doi.Org/10.36269/Psyche.V2i1.178

Rochani. (2020). Pelatihan Manajemen Stres Untuk Mereduksi Tingkat Stres Guru Selama Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Rochani Pogram Doktor Ilmu Pendidikan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Jurnal Psikologi*, 11–21.

Sinta, M. (2018). Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Sereal Untuk*, *51*(1), 51.

Sorongan, E., Hidayati, Q., & Priyono, K. (2018). Thingspeak Sebagai Sistem Monitoring Tangki SPBU Berbasis Internet Of Things. *JTERA (Jurnal Teknologi Rekayasa)*, *3*(2), 219. Https://Doi.Org/10.31544/Jtera.V3.I2.2018.219-224

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung : Alfabeta, CV.

Taylor, S. E. (1995). *Health Psychology. Singapore: Mcgraw-Hill Book Co*. Https://Doi.Org/10.4324/9780203804100

Varvogli, L., & Darviri, C. (2011). Stress Management Techniques: Evidence-Based Procedures That Reduce Stress And Promote Health. In *Health Science Journal* (Vol. 5, Issue 2).

Wade, C., & Tavris, C. (2009). Psikologi Jilid 2 (M. W. Hardani (ed.)). Erlangga

Widiantini, W., & Tafal, Z. (2014). Aktivitas Fisik, Stres, Dan Obesitas Pada Pegawai Negeri Sipil. *Kesmas: National Public Health Journal*, *4*,325. Https://Doi.Org/10.21109/Kesmas.V0i0.374

Winda Ayu Lestari. (2012). *Pengaruh Pelatihan Kognitif Spiritual Islam Terhadap Peningkatan Kepercayaan Diri Pada Penyandang Cacat Tubuh*.