

PELATIHAN *RETHINK* UNTUK MENGUBAH MINDSET DAN MELATIH RESPON ADAPTIF TERHADAP STRESS KERJA BAGI PEJABAT ADMINISTRATOR

Winda Lestari^{1*}, Tulus Winarsunu², Diah Karmiyati³
^{1,2,3}Program Doktor Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
windalestari@webmail.umm.ac.id

ABSTRAK

Abstrak: Stres kerja merupakan permasalahan yang umum dialami pejabat administrator ASN akibat kompleksitasnya tuntutan kerja, tanggung jawab kepemimpinan, dan tugas pelayanan publik. Kegiatan ini bertujuan mengubah *softskill* peserta yaitu mindset terhadap stres kerja serta melatih respon yang lebih adaptif melalui pelatihan Rethink berbasis pendekatan metakognitif. Metode berupa pelatihan selama empat hari dalam dua batch melibatkan 50 pejabat administrator, bekerja sama dengan BKPSDM sebagai mitra. Evaluasi dilakukan melalui observasi, lembar kerja reflektif, serta pengukuran mindset stres sebelum dan sesudah pelatihan. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman 46 dari 50 peserta (92%) terhadap stres kerja. Evaluasi kuantitatif dari data pre tes dan post test yang tersedia menunjukkan 13 dari 15 peserta (86,7%) mengalami perubahan mindset stres kerja dari sesuatu yang merusak (*debilitating*) menjadi tantangan dan memfasilitasi pertumbuhan (*enhancing*). Secara kualitatif, 15 orang yang mengisi lembar Rethink, seluruhnya (100%) mampu membuat makna baru serta menyusun tindakan yang lebih adaptif dalam konteks kerja. Pelatihan ini berkontribusi pada penguatan soft skill pejabat administrator dalam mengelola stres kerja secara lebih produktif.

Kata kunci: Stres Kerja; Mindset; Metakognisi; Rethink; Pejabat Administrator.

Abstract: *Work-related stress is a common issue among civil servant administrator officials due to complex job demands, leadership responsibilities, and public service obligations. This community service program aimed to enhance participants' soft skills, particularly stress mindset and to train more adaptive stress responses through a metacognitive-based Rethink training. The program was conducted over four days in two batches, involving 50 administrator officials in collaboration with the Regional Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM). Evaluation methods included observation, reflective worksheets, and pre-post assessment of stress mindset. The results showed that 46 of 50 participants (92%) demonstrated improved understanding of work-related stress. Quantitative evaluation based on available pretest-posttest data indicated that 13 of 15 participants (86.7%) experienced a shift in stress mindset from perceiving stress as debilitating to viewing it as a challenge that facilitates growth (enhancing). Qualitative evaluation revealed that all 15 participants who completed the Rethink worksheets (100%) were able to construct new meanings of stress and formulate more adaptive work-related actions. This training contributes to strengthening administrative officials' soft skills in managing work-related stress more productively.*

Keywords: *Work Stress; Stress Mindset; Metacognition; Rethink Training; Administrative Officials.*



Article History:

Received: 14-02-2026
Revised : 03-03-2026
Accepted: 04-03-2026
Online : 09-04-2026



*This is an open access article under the
CC-BY-SA license*

A. LATAR BELAKANG

Lingkungan kerja yang ditandai oleh tuntutan kinerja tinggi, akuntabilitas publik, tekanan waktu, serta kompleksitas peran, menjadikan aparatur pemerintah sebagai kelompok yang dapat mengalami stres kerja. Berbagai studi menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola secara adaptif dapat berdampak negatif terhadap kesehatan psikologis, kualitas pengambilan keputusan, serta efektivitas kinerja individu dan organisasi (Hülshager et al., 2013; Sarmineto, et al., 2024; Al-zoubi et al., 2024). Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja tidak lagi dipandang sebagai isu individual semata, melainkan sebagai bagian dari upaya strategis penguatan kapasitas aparatur dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) setempat, diketahui bahwa pejabat administrator memiliki karakteristik peran yang unik dan kompleks dalam struktur Aparatur Sipil Negara (ASN). Bersumber dari Permenpan dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, yang dimaksud dengan jabatan administrator adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Posisi pejabat administrator ini menempatkan mereka pada situasi kerja yang sarat dengan tuntutan ganda, yakni tuntutan dari pimpinan di tingkat atas serta tuntutan koordinatif dan supervisi terhadap bawahan. Kondisi ini masih diperberat dengan kewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat atau pengguna layanan lainnya, sehingga tekanan kerja yang dialami bersifat multidimensional.

Penggalan data awal juga mengungkap adanya mindset yang kurang tepat terkait stres kerja di kalangan pejabat administrator. Stres dipersepsi sebagai indikator ketidakmampuan individu dalam menjalankan tugas dan sesuatu yang membuat malu jika diketahui oleh orang lain. Pandangan ini mendorong kecenderungan untuk menghindari stress atau menutup diri dari pembahasan terkait tekanan kerja yang dialami. Pola penghindaran tersebut pada akhirnya memengaruhi respons perilaku yang diambil, sehingga penyelesaian sumber stres sering kali tidak dilakukan secara tuntas. Kondisi ini menjadi alasan utama perlunya kegiatan pengabdian kepada masyarakat berbentuk pelatihan yang berfokus pada perubahan cara pandang (mindset) terhadap stres kerja dan diikuti kemampuan mengambil tindakan yang lebih adaptif, bukan sekadar pada pengurangan gejala stres sesaat.

Mindset didefinisikan sebagai keyakinan, cara pandang individu terhadap pengalaman dan dirinya (Crum et al., 2023; Schreiber & Dijkstra, 2024). Sejumlah penelitian mutakhir menunjukkan bahwa dampak stres kerja sangat dipengaruhi oleh cara individu memaknai dan menafsirkan pengalaman stres tersebut, yang dikenal sebagai stress mindset. Individu yang memandang stres sebagai sesuatu yang sepenuhnya merugikan

(*debilitating*) cenderung menunjukkan respons maladaptif, sementara individu yang memiliki mindset stress sebagai tantangan atau cara untuk bertumbuh (*enhancing*) mampu memanfaatkan stres sebagai sumber pembelajaran, motivasi, dan pengembangan diri (Crum et al., 2013; 2023). Pendekatan ini menegaskan bahwa pengelolaan stres yang efektif tidak hanya berfokus pada pengurangan stres, tetapi juga pada perubahan keyakinan dan pola pikir individu terhadap stres itu sendiri.

Lebih lanjut, pendekatan metakognitif dipandang sebagai strategi yang relevan dalam mendukung perubahan mindset terhadap stres. Metakognisi memungkinkan individu untuk menyadari, memantau, dan merefleksikan proses berpikirnya sendiri, termasuk keyakinan yang mendasari respons terhadap tekanan kerja (Fleur & Bredeweg, 2021; Fraiwan et al., 2025). Intervensi berbasis metakognisi terbukti dapat membantu individu mengembangkan regulasi diri yang lebih adaptif serta meningkatkan ketahanan psikologis dalam menghadapi situasi kerja yang menantang (Normann et al., 2018; Wells et al., 2020; Dominicis et al., 2021; Crum et al., 2023). Dalam konteks organisasi publik, pendekatan ini sejalan dengan kebutuhan pengembangan ASN yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga tangguh secara psikologis.

Di sisi lain, praktik pelatihan pengelolaan stres yang selama ini diterapkan umumnya masih berfokus pada pemberian teknik-teknik relaksasi, seperti latihan pernapasan atau pelepasan ketegangan. Meskipun pendekatan tersebut bermanfaat untuk membantu individu meredakan stres yang dirasakan (*stress release*), berbagai kajian menunjukkan bahwa teknik relaksasi saja belum cukup untuk menghasilkan perubahan jangka panjang apabila tidak disertai dengan perubahan cara berpikir terhadap sumber stres itu sendiri (Montero-Marin et al., 2018; Feldmann et al., 2021; Crum et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan lanjutan yang tidak hanya bersifat *stress release*, tetapi juga menysasar akar permasalahan stres melalui perubahan mindset dan peningkatan kesadaran reflektif serta kemampuan mengambil tindakan yang lebih adaptif.

Berdasarkan permasalahan dan landasan empiris di atas, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menawarkan solusi berupa pelatihan perubahan mindset terhadap stres kerja berbasis pendekatan metakognitif modifikasi dari pelatihan bagi pejabat administrator (Crum et al., 2023). Pelatihan dirancang dengan tujuan untuk membantu peserta memahami hakikat stres kerja secara lebih tepat, merefleksikan keyakinan dan asumsi yang tidak produktif terkait stres, serta mengembangkan cara pandang yang lebih adaptif dalam menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, pelatihan ini diharapkan tidak hanya membantu peserta meredakan stres yang dirasakan, tetapi juga memberdayakan mereka untuk mengelola dan menyelesaikan sumber stres secara lebih konstruktif dalam konteks tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur pemerintah.

B. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk pelatihan yang berfokus pada perubahan mindset terhadap stres kerja berbasis pendekatan metakognitif. Kegiatan dilakukan oleh dua orang narasumber yang meliputi penyusunan modul pelatihan, penyampaian materi melalui metode ceramah interaktif, fasilitasi diskusi kelompok, pemberian aktivitas untuk latihan reflektif berbasis pengalaman kerja peserta, pendampingan dalam proses identifikasi dan pemaknaan stres kerja serta memandu permainan dan memberikan refleksinya. Narasumber juga melakukan monitoring dan evaluasi terhadap proses serta hasil pelatihan.

BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Indonesia, berperan dalam identifikasi kebutuhan awal, koordinasi perencanaan, dan bertindak sebagai penyelenggara yang memfasilitasi seluruh kebutuhan pelatihan serta dokumentasi kegiatan. Sedangkan peserta dalam kegiatan pengabdian ini adalah 50 pejabat administrator Aparatur Sipil Negara (ASN) aktif pada Kabupaten Kapuas Hulu, yang terdiri atas para Kepala Bagian, Sekretaris Dinas, Camat, dan Kepala Rumah Sakit. Kegiatan pelatihan dilaksanakan dalam dua batch, yaitu tanggal 3 hingga 6 Desember 2025 dan tanggal 9 hingga 12 Desember 2025. Langkah-langkah pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

1. Pra Kegiatan

Tahap pra kegiatan diawali dengan koordinasi dengan BKPSDM untuk mengidentifikasi kebutuhan mitra terkait pengelolaan stres kerja. Berdasarkan hasil identifikasi awal melalui wawancara, tim menyusun modul pelatihan berbasis pendekatan metakognitif, menyiapkan materi-materi pendukung, serta memilih instrumen evaluasi berupa angket pretest dan posttest yang digunakan untuk mengukur perubahan mindset terhadap stres kerja, serta lembar kerja untuk mengetahui kemampuan berfikir kembali (*Rethink*) dan tindakan adaptif yang diambil peserta.

2. Kegiatan Pelatihan

Kegiatan pelatihan dilaksanakan selama empat hari dan dibagi ke dalam dua tahap. Tahap pertama (hari ke-1 dan ke-2) merupakan pelatihan inti yang berfokus pada pengenalan stres kerja, stress mindset (*debilitating vs. enhancing*), serta penerapan pendekatan metakognitif. Pada tahap ini peserta dibekali pemahaman mengenai stressor, menilai tingkat stres (*stress appraisal*), dan pemahaman mengenai metakognisi, dimana peserta memahami bagaimana dirinya berfikir ketika berhadapan dengan sumber stres. Selanjutnya peserta dilatih untuk mengidentifikasi stres kerja yang dialami, termasuk pikiran otomatis, emosi, dan respons perilaku yang muncul, serta mempraktikkan proses *Rethink* berdasarkan prinsip-prinsip metakognitif. Selain itu, peserta juga diberikan latihan relaksasi pernapasan dan relaksasi otot progresif sebagai strategi pendukung regulasi fisiologis.

Evaluasi efektivitas pelatihan dilakukan pada tahap ini melalui pengukuran pretest dan posttest.

Tahap kedua (hari ke-3 dan ke-4) difokuskan pada penguatan dan pengayaan materi melalui pembahasan kerja sama tim, *coaching* anggota tim, komunikasi asertif, serta pemaknaan resiliensi dalam menghadapi stres kerja. Materi pada tahap ini bertujuan untuk memperkuat internalisasi mindset adaptif terhadap stres dalam konteks relasi kerja dan dinamika organisasi, namun tidak dievaluasi melalui pengukuran kuantitatif maupun kualitatif.

3. Evaluasi

Evaluasi kegiatan dilakukan setiap hari selama kegiatan berlangsung untuk melihat tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan dan menjadi masukan untuk hari berikutnya. Sedangkan evaluasi setelah kegiatan pelatihan dilakukan melalui pengukuran posttest pada pelatihan inti, serta posttest evaluasi tindak lanjut tiga minggu setelah pelatihan. Pretest dan posttest pada pelatihan ini menggunakan alat ukur mindset stress (*stress mindset measurement*) dari Crum (Crum et al., 2023), berisi 8 soal yang mengukur mindset peserta mengenai stress kerja. Skor yang rendah menunjukkan mindset yang tergolong *debilitating*, sedangkan skor yang tinggi menunjukkan mindset yang tergolong *enhancing*. Indikator keberhasilan dari pelatihan ini adalah peningkatan skor mindset yang dimiliki peserta ke arah *enhancing*, kemampuan peserta untuk melakukan *rethink* pada lembar *rethink* dan kemampuan peserta mengambil tindakan yang lebih adaptif setelah melakukan *rethink*. Data evaluasi ini digunakan sebagai dasar analisis efektivitas kegiatan pengabdian.

4. Diseminasi

Penyampaian hasil dilakukan setelah keseluruhan evaluasi dihadapan Kepala BKPSDM dan tim penyelenggara pelatihan. Pada diseminasi disampaikan proses pelatihan dimulai dari perencanaan awal, metode penyampaian, cara melakukan evaluasi hingga hasil evaluasi yang dilakukan tiga minggu setelah kegiatan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Pelatihan *Rethink* untuk Mengubah Mindset Stres Kerja

Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan tahapan yang telah dirancang pada bagian metode pelaksanaan, dimulai dari pelatihan inti pada hari pertama dan kedua, dilanjutkan dengan materi penguatan pada hari ketiga dan keempat. Pemberian materi dilakukan dengan interaktif, meminta keterlibatan langsung peserta secara bergantian dari kelompok-kelompok yang ada. Selain itu pelaksanaan pelatihan didukung dengan berbagai aktivitas reflektif, baik secara individu maupun kelompok, yang bertujuan membantu peserta lebih memahami materi. Sedangkan lembar praktek

langsung diberikan agar peserta dapat berlatih mengidentifikasi stres kerja yang dialami, pikiran otomatis yang muncul, emosi yang dirasakan, serta respons perilaku yang selama ini dilakukan.

Pada hari kedua peserta diberikan materi mengenai metakognisi, untuk memahami proses berfikir yang terjadi pada diri masing-masing sebagaimana lembar kerja yang telah diisi. Setelah itu, peserta dilatih melakukan proses *Rethink*, yaitu berpikir ulang terhadap stres kerja yang dialami. Tahapan *Rethink* adalah *acknowledge*, yaitu memahami reaksi tubuh dan pikiran sebagai tanda mengalami stress berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan. Tahap berikutnya adalah *welcoming stress*, pada tahap ini peserta diajarkan untuk melakukan penarikan makna baru, yaitu manfaat yang akan dapat diterima jika dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik, sehingga reaksi stress yang muncul disambut dengan baik. Selanjutnya tahap ke-tiga yaitu *utilize* dengan cara memilih tindakan yang lebih adaptif untuk mencapai hasil yang diharapkan. Diberikan pula penjelasan dan praktek relaksasi dengan pernafasan dan relaksasi otot yang dapat dipraktikkan dan mendukung proses metakognisi dan *rethink*. Dokumentasi proses pelatihan dan aktivitas reflektif peserta, seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Pemberian Materi Interaktif & Tugas Kelompok

Pada hari ketiga dan keempat, pelatihan dilanjutkan dengan materi penguatan yang meliputi kerja sama tim, coaching anggota tim, komunikasi asertif, serta pemaknaan resiliensi dalam menghadapi tekanan kerja. Materi ini berisi penjelasan tentang perlunya kerjasama dan perhatian terhadap anggota tim kerja, sekaligus meningkatkan kompetensi manajerial dari para pejabat administrator. Materi penguatan juga bertujuan untuk memperkuat penerapan mindset terhadap stres dalam konteks relasi kerja dan dinamika organisasi, seperti terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Kerjasama Tim dan Role Play Coaching

2. Monitoring dan Evaluasi Kegiatan

Monitoring kegiatan dilakukan selama pelatihan berlangsung melalui observasi terhadap keterlibatan peserta, partisipasi dalam diskusi, lembar kerja, presentasi, serta kemampuan peserta mengaitkan materi dengan pengalaman kerja nyata. Hasil observasi menunjukkan bahwa peserta secara bertahap mampu memahami konsep stres dan stress kerja dengan lebih tepat. Pada awal pelatihan, ketika diberikan pertanyaan, hampir semua peserta menyatakan tidak stress. Setelah diberikan materi awal mengenai stress, peserta menjadi paham bahwa stress merupakan sesuatu yang wajar dialami, bukan sesuatu yang selalu buruk atau tanda ketidakmampuan. Dalam kesempatan untuk menjelaskan stress yang dialami, peserta tidak malu, bersedia dan mampu menjelaskan stressor yang dihadapi, stress yang dialami, serta memberikan penilaian tingkat stresnya. Berdasarkan lembar kerja yang diberikan, terlihat peserta memahami bahwa mindset dapat mempengaruhi perasaan dan perilaku serta menyadari reaksi yang muncul ketika menghadapi stress. Peserta juga mampu mempraktekkan teknik relaksasi pernapasan dan relaksasi otot progresif yang diajarkan selama pelatihan.

Evaluasi pelatihan harus dilakukan dengan tujuan untuk menilai keberhasilan program (Urbancová et al., 2021); Mehale et al., 2021). Pada pelatihan ini evaluasi dilakukan melalui alat ukur mindset stress Contoh aitemnya adalah sebagai berikut: “Mengalami stres memfasilitasi pembelajaran dan pertumbuhan.” dan “Mengalami stres menguras kesehatan dan vitalitas.” Evaluasi tindak lanjut juga dilakukan tiga minggu setelah pelatihan pada sebagian peserta.

Pada pelaksanaan pelatihan batch pertama, evaluasi kuantitatif perubahan mindset terhadap stres belum dapat dilakukan secara lengkap karena keterbatasan pengisian instrumen dan lembar *Rethink* tiga minggu pascapelatihan, sehingga belum memungkinkan dilakukan analisis mengenai kemampuan peserta dalam menerapkan proses *Rethink* secara mandiri. Oleh karena itu, hasil pada batch ini lebih difokuskan pada

pemahaman awal dan kemampuan peserta mengenali stres serta respons yang muncul, sebagaimana hasil observasi yang dilakukan selama pelatihan.

Dari 25 peserta pada batch kedua, sebanyak 15 peserta (60%) mengisi instrumen pretest dan posttest secara lengkap. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa 13 dari 15 peserta (86,7%) mengalami perubahan cara pandang terhadap stres kerja dari sesuatu yang merusak (*debilitating*) menjadi tantangan dan memfasilitasi pertumbuhan (*enhancing*). Perubahan ini tercermin dari meningkatnya persetujuan peserta terhadap pernyataan bahwa stres dapat dimaknai sebagai bagian dari tanggung jawab kerja dan peluang pembelajaran, serta menurunnya persepsi stres sebagai sesuatu yang sepenuhnya merugikan. Temuan ini menunjukkan adanya peningkatan mindset stres secara deskriptif pada peserta yang mengikuti evaluasi secara lengkap.

Perubahan mindset diikuti kemampuan peserta menilai ulang stres kerja dan mengambil tindakan yang lebih adaptif. Pada lembar *Rethink* yang dikerjakan, peserta menilai ulang stress kerja karena adanya perubahan regulasi, pemeriksaan, atau tugas dengan tenggat waktu terbatas. Dengan melihat manfaat penilaian positif bagi dirinya apabila berhasil menyelesaikan tugas. Reaksi-reaksi kesal, takut, dan marah diubah menjadi tindakan yang lebih adaptif mulai dari penetapan waktu, membagi tugas dalam tim, serta membuat komitmen bersama hingga selesai. Dari 15 peserta yang mengisi lembar *Rethink*, seluruhnya (100%) mampu melakukan dengan baik.

Evaluasi kualitatif juga dilakukan terhadap seluruh peserta baik batch pertama maupun batch kedua melalui analisis lembar kerja jurnal stres. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 46 dari 50 peserta (92%) mampu mengidentifikasi stres yang dialami, dan menuliskan perasaan serta reaksi perilaku yang menyertainya. Hanya satu peserta (2%) yang masih mengalami kesulitan dalam memahami konsep. Sedangkan 3 peserta masih belum sepenuhnya mengisi dengan tepat. Secara umum, temuan ini menunjukkan tingkat pemahaman dan keterlibatan peserta yang sangat baik selama pelaksanaan pelatihan.

3. Diseminasi

Kegiatan diseminasi dilakukan tanggal 7 Januari 2026, bertempat di kantor BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu. Pada kegiatan ini dipaparkan perbedaan dan hal baru yang dilakukan dalam pelatihan dibandingkan pelatihan yang hanya berfokus pada cara *merelease* stres, penjelasan mengenai perubahan mindset, hasil observasi dan hasil evaluasi pelatihan. Evaluasi dan diseminasi menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan ini tidak hanya selesai dilakukan tetapi juga menunjukkan manfaat nyata berdasarkan data evaluasi yang tersedia. Selain itu juga disampaikan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan evaluasi dan akan menjadi

perbaikan bagi (*room to improve*) bagi kegiatan selanjutnya. Pelaksanaan diseminasi sebagaimana pada gambar di bawah ini:

4. Kendala yang Dihadapi dan Solusi

Selama pelaksanaan kegiatan, terdapat kendala yang terekam, yaitu adanya peserta yang tidak dapat mengikuti beberapa bagian pelatihan dan terutama terkait dengan kelengkapan data evaluasi. Terbatasnya pengisian instrumen pascapelatihan dan lembar *Rethink* membuat evaluasi perubahan secara komprehensif belum dapat dilakukan (Sitzmann & Weinhardt, 2019). Oleh karena itu, hasil kegiatan ini lebih menekankan pada temuan observasi, proses dan refleksi peserta, serta hasil evaluasi yang tersedia secara lengkap pada batch ke dua.

Sebagai solusi, pada saat diseminasi hasil pelatihan, disampaikan pentingnya membangun komitmen sejak awal kegiatan, tidak hanya untuk mengikuti pelatihan secara lengkap tetapi juga untuk menyelesaikan seluruh tahapan evaluasi. Data evaluasi yang memadai hanya bisa diperoleh jika peserta berpartisipasi dan menyelesaikan evaluasinya (Sitzmann & Weinhardt, 2019). Usulan ini mendapatkan dukungan dari Kepala BKPSDM, yang merekomendasikan agar pada pelaksanaan kegiatan selanjutnya, proses pengiriman dan pengumpulan instrumen evaluasi pascapelatihan difasilitasi langsung oleh BKPSDM. Peran kelembagaan BKPSDM dinilai lebih efektif dalam memastikan keterlibatan peserta dalam proses evaluasi, sehingga hasil kegiatan dapat dievaluasi dengan lebih optimal.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan *Rethink* memberikan pengalaman pembelajaran yang membantu peserta memahami stres kerja secara lebih tepat dan merefleksikan respons terhadap tekanan kerja. Hasil evaluasi yang diperoleh berdasarkan hasil pretest–posttest pada 15 peserta yang mengisi lengkap, terdapat peningkatan *soft skill* mindset enhancing sebesar 86,7% peserta. Selain itu, dari evaluasi kualitatif, 92% peserta menunjukkan peningkatan kemampuan refleksi atau kesadaran terhadap stres, dan 100% peserta yang mengisi lembar *Rethink* menunjukkan kemampuan memilih respons adaptif dalam menjalankan peran jabatan. Pendekatan perubahan mindset berbasis metakognitif dalam pelatihan ini berpotensi mendukung penguatan kapasitas psikologis aparatur pemerintah.

Sebagai tindak lanjut, disarankan agar kegiatan serupa dilaksanakan secara berkelanjutan dengan memperkuat komitmen evaluasi sejak awal serta melibatkan peran aktif lembaga mitra dalam proses monitoring dan evaluasi. Selain itu, kegiatan pengabdian lanjutan dapat dikembangkan dengan fokus pada pendampingan penerapan *Rethink* dalam konteks kerja sehari-hari atau dikombinasikan dengan program penguatan kepemimpinan dan resiliensi organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang telah memberikan dukungan dan fasilitasi selama pelaksanaan kegiatan pengabdian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh peserta pelatihan atas partisipasi aktif dan keterbukaannya dalam mengikuti rangkaian kegiatan serta tim fasilitator yang menyusun dan memberikan keseluruhan materi selama pelatihan sehingga dapat berjalan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-zoubi, Z., Alkaabi, A., Id, A. Q., & Bataineh, O. (2024). *The impact of work pressure on decision-making effectiveness among department heads in faculties of educational sciences*. 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304584>
- Crum, A. J., Santoro, E., Handley-miner, I., Smith, E. N., Evans, K., Moraveji, N., Achor, S., & Salovey, P. (2023). *Evaluation of the “Rethink Stress” Mindset Intervention: A Metacognitive Approach to Changing Mindsets*. *152*(9), 2603–2622.
- Dominicis, S. De, Troen, M. L., & Callesen, P. (2021). *Metacognitive Therapy for Work-Related Stress: A Feasibility Study*. *12*(May), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.668245>
- Feldmann, M., Hein, H. J., Voderholzer, U., Doerr, R., Hoff, T., Langs, G., Herzog, P., Kaiser, T., Rief, W., Riecke, J., & Brakemeier, E. L. (2021). Cognitive Change and Relaxation as Key Mechanisms of Treatment Outcome in Chronic Pain: Evidence From Routine Care. *Frontiers in Psychiatry*, *12*(August), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.617871>
- Fleur, D. S., & Bredeweg, B. (n.d.). Metacognition: ideas and insights from neuro- and educational sciences. *Npj Science of Learning*, *23*. <https://doi.org/10.1038/s41539-021-00089-5>
- Fraiwan, M., Almomani, F., & Hammouri, H. (2025). International Journal of Educational Research Open Metacognition and social cognition dysfunction symptoms in university students: Prevalence and correlation with demographic and personal factors. *International Journal of Educational Research Open*, *9*(August), 100514. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2025.100514>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *98*(2), 310–325. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
- Mehale, K. D., Govender, C. M., & Mabaso, C. M. (2021). Maximising training evaluation for employee performance improvement. *SA Journal of Human Resource Management*, *19*, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1473>
- Montero-Marin, J., Garcia-Campayo, J., López-Montoyo, A., Zabaleta-Del-Olmo, E., & Cuijpers, P. (2018). Is cognitive-behavioural therapy more effective than relaxation therapy in the treatment of anxiety disorders? A meta-analysis. *Psychological Medicine*, *48*(9), 1427–1436. <https://doi.org/10.1017/S0033291717003099>
- Normann, N., Morina, N., & Wells, A. (2018). *The Efficacy of Metacognitive Therapy: A Systematic Review and*. *9*(November), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2018.02211>
- Sarmineto, F., L., Lopes, P., Tabares, S., & Tafet, G. (2024). Brain , Behavior , & Immunity - Health Decision-making under stress: A psychological and

- neurobiological integrative model. *Brain, Behavior, & Immunity - Health*, 38(March), 100766. <https://doi.org/10.1016/j.bbih.2024.100766>
- Schreiber, C., & Dijkstra, M. S. (2024). Enhancing mental wellbeing by changing mindsets? Results from two randomized controlled trials. *BMC Psychology*, 1–13. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01470-2>
- Sitzmann, T., & Weinhardt, J. M. (2019). Approaching evaluation from a multilevel perspective: A comprehensive analysis of the indicators of training effectiveness. *Human Resource Management Review*, 29(2), 253–269. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.04.001>
- Urbancová, H., Vrabcová, P., Hudáková, M., & Petrů, G. J. (2021). Effective training evaluation: The role of factors influencing the evaluation of effectiveness of employee training and development. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su13052721>
- Wells, A., Capobianco, L., Matthews, G., & Nordahl, H. M. (2020). *Editorial: Metacognitive Therapy: Science and Practice of a Paradigm*. 11(September), 1–4. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576210>