

STRATEGI COPING PROBLEM-FOCUSED DALAM MENGATASI TINGKAT STRES PEGAWAI

Deli Arrahma⁽¹⁾ Ade Tiara Yulinda⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

deliarrahma0@gmail.com

ABSTRACT

The Problem-Focused Coping Strategy in Overcoming Employee Stress Levels in the Midst of Job Demands at the Seluma District Attorney's Office. This type of research uses qualitative descriptive with data collection techniques through observation, documentation, and interviews. Meanwhile, data analysis uses data reduction, data presentation, and conclusion drawn. The main findings of the study show that employees of the Seluma District Attorney's Office are indeed affected by work stress caused by various job demands ranging from high workloads, strict deadlines, lack of rest time, and large responsibilities that cause physical fatigue, emotional stress, and headaches. The problem-focused coping strategy that is often carried out by district attorney's employees usually starts from making work plans, grouping tasks according to priorities, arranging rest times, and seeking instrumental support from superiors or fellow colleagues who are more expert. Thus, overall, the results of the study show that the *problem-focused coping strategy* has been running effectively among employees of the Seluma District Attorney's Office in overcoming work stress stemming from job demands, and has been proven to help employees in controlling pressure, maintaining emotional balance, as well as maintaining the quality of performance at work.

Keywords: Work Stress, *Coping Problem-Focused*

PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, dinamika dunia kerja semakin kompleks sehingga pegawai di berbagai instansi terutama pemerintahan, menuntut para pegawainya untuk mampu bekerja secara profesional, produktif, serta memenuhi target pekerjaan yang terus meningkat. Tuntutan tersebut berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan yang semakin besar, penyelesaian tugas yang harus dilakukan secara tepat waktu, serta adanya standar kinerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Kondisi tersebut sering kali disertai dengan berbagai tekanan dalam lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, pada kondisi tersebut selain dapat berpotensi menurunkan kinerja pegawai akan tetapi juga menimbulkan kelelahan emosional, serta memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Stres merupakan salah satu permasalahan yang cukup serius yang muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara kemampuan fisik, dan psikologis individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, stres perlu mendapatkan perhatian yang serius karena selain dapat memengaruhi kondisi psikologis individu, akan tetapi juga dapat berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan kata lain, stres kerja merupakan suatu kondisi disfungsi individu yang di distribusikan atau diakibatkan oleh lingkungan kerja itu sendiri. Semakin banyak peran yang dimiliki individu maka semakin banyak pula masalah tuntutan pekerjaan yang dihadapi yang memicu munculnya stres kerja (Tyfani et al., 2024).

Sedangkan menurut Dian et al, (2024) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berdampak terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang sehingga membuat individu tersebut mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja pada batas tertentu dapat berfungsi sebagai stimulus adaptif yang mendorong individu untuk meningkatkan kinerja serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Namun demikian, apabila kondisi stres tersebut berlangsung secara berkelanjutan tanpa adanya penanganan yang tepat, hal ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap psikologi seperti tekanan darah tinggi dan bahkan bisa saja sampai pada tahap gangguan jiwa (depresi).

Perbedaan reaksi terhadap stres kerja pada setiap individu sangat dipengaruhi oleh tingkat resiliensi dan mekanisme coping yang dimilikinya dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan. Apalagi mengingat setiap individu memiliki keterbatasan dalam mengelola berbagai stimulus yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan sekitarnya. Selain itu, sumber stres dapat berasal dari berbagai situasi, kondisi, maupun pikiran yang menimbulkan perasaan frustrasi, marah, gugup dan bahkan rasa cemas dalam diri (Safitri & Gilang, 2020). Dalam mengatasi stres tersebut, individu tentu memerlukan strategi yang efektif yang dikenal sebagai strategi coping.

Strategi coping di definisikan sebagai upaya kognitif dan perilaku yang terus berubah untuk mengelola tuntutan internal maupun eksternal yang dianggap membebani atau melebihi sumber daya individu. Seperti yang diungkapkan oleh Novitasari, (2022) yang mengatakan bahwa dengan adanya coping problem-focused, stres kerja yang muncul tentu dapat mendorong individu untuk meningkatkan kemampuan adaptasi, perencanaan kerja, dan pengambilan keputusan.

Selain itu, strategi coping memiliki dua tipe yaitu, tipe strategi coping problem focused dan strategi coping emotion focused. Strategi coping problem focused lebih mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung dengan cara menghilangkan sumber stres itu sendiri. Sedangkan strategi coping emotion focused, yaitu lebih berorientasi pada emosi yang merupakan suatu bentuk upaya individu dalam menyelesaikan masalahnya yang tidak langsung pada sumber masalah, tetapi berfokus pada aspek emosional. Namun demikian, strategi ini juga melibatkan usaha berpikir dan bertindak untuk mengubah situasi yang menimbulkan stres agar lebih terkendali, melalui perencanaan, pencarian solusi, dan pengambilan keputusan yang tepat (Kresnawan et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santi et al., (2020) mengemukakan bahwa penggunaan strategi coping problem-focused dianggap efektif sebagai upaya dalam menyelesaikan permasalahan stres yang terjadi. Sedangkan menurut Sengkey et al., (2025) menjelaskan bahwa pentingnya bagi setiap individu terutama pegawai kejaksan negeri seluma untuk memahami secara spesifik dalam mengelola stres yang mereka alami agar terhindar dari stres kerja. Penelitian tersebut didukung juga oleh teori yang dikemukakan Lazarus & Folkman (1984) yang menjelaskan bahwa stres dapat diatasi dengan cara kognitif atau dengan melakukan tindakan langsung dari suatu permasalahan yang dihadapi.

Dengan demikian, dari hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa strategi coping problem-focused memegang peranan penting sebagai indikator dalam memecahkan permasalahan stres kerja yang seringkali dihadapi oleh individu melalui penanganan yang efektif dengan mengubah sumber utama stres tersebut dengan cara mencari akar dari permasalahan stres itu sendiri.

Pada penelitian kali ini, peneliti mengambil objek penelitian pada kejaksan negeri seluma. Kejaksan Negeri Seluma merupakan salah satu instansi penegak hukum di Indonesia yang berada di bawah koordinasi kejaksan tinggi Bengkulu. Lembaga ini memiliki wilayah kerja di Kabupaten Seluma, Provinsi Bengkulu yang berperan sebagai pelaksana kekuasaan negara di bidang penegak hukum, khususnya perkara pidana, perdata, dan tata usaha negara. Sebagai salah satu lembaga penegak hukum di Indonesia, kejaksan negeri seluma merupakan

lingkungan kerja yang memiliki karakteristik unik dan penuh tekanan dalam tuntutan pekerjaan seperti beban kerja tinggi, tuntutan publik dan media, tanggung jawab moral dan etika, serta tuntutan waktu yang ketat.

Pegawai Kejaksaan Negeri Seluma yang mengemban tanggung jawab besar dalam menegakkan keadilan tentu sering mengalami tekanan baik secara fisik maupun psikologis. Apalagi ketika dihadapkan pada kasus-kasus yang memiliki batas waktu yang ketat. Sehingga membuat pegawai kejaksaan negeri seluma harus bekerja di bawah tekanan waktu yang konstan. Tuntutan-tuntutan tersebut tentu memiliki potensi besar yang menyebabkan stres kerja yang jika diabaikan dapat memengaruhi kualitas pelayanan hukum, profesionalisme, dan citra lembaga. Dengan demikian, stres kerja bukan hanya fenomena umum pada sektor swasta saja, melainkan juga dapat terjadi pada lembaga penegak hukum seperti Kejaksaan Negeri Seluma.

Topik penelitian ini melibatkan suatu isu yang sering kali terjadi dikalangan karyawan terutama pada pegawai kejaksaan negeri seluma ketika di hadapkan pada beban kerja yang tinggi, dan kasus yang kompleks seperti tindak pidana korupsi atau kejahatan terorganisir. Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tersebut, tentu akan membutuhkan fokus tinggi dan ketelitian ekstra, sehingga menyebabkan tekanan mental yang besar dan menuntut jam kerja yang panjang. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih jauh penelitian mengenai bagaimana pegawai kejaksaan negeri seluma dalam mengatasi stres kerja yang mereka alami, melalui strategi coping problem-focused pada situasi kerja yang spesifik.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Lazarus & Folkman (1984) untuk memperkuat peneliti dalam melakukan penelitian di Kejaksaan Negeri Seluma. Teori Lazarus & Folkman (1984) merupakan teori transaksional stres dan coping dimana individu mengevaluasi tuntutan yang dianggap mengancam atau menantang. Evaluasi tersebut terdiri dari penilaian primer dan penilaian skunder dengan menggunakan strategi coping untuk mengatasi masalah yang sedang dihadapi.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada tanggal 20 Oktober 2025 di kejaksaan negeri Seluma melalui pengamatan dan wawancara dengan kepala sub bagian kepegawaian diperoleh informasi bahwa, permasalahan stres di tempat kerja masih menjadi permasalahan yang biasa di alami terutama yang terjadi pada pegawai kejaksaan negeri seluma yang mana memiliki tanggung jawab yang besar dan waktu yang ketat, sehingga menuntut untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Stres kerja yang biasa di alami oleh pegawai kejaksaan negeri seluma biasanya berbeda-beda yaitu mulai dari kelelahan, menurunnya semangat kerja, sakit kepala, dan perasaan cemas yang biasanya di akibatkan oleh beban kerja yang mereka hadapi.

Adapun alasan peneliti memilih penelitian ini karena ingin mengetahui strategi coping problem-focused seperti apa yang digunakan pegawai kejaksaan negeri seluma dalam mengatasi stres akibat tuntutan pekerjaan agar terhindar dari stres kerja.

METODE

Informan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik intensif, yaitu dengan melakukan pertimbangan khusus dalam pemilihan sumber data untuk pengumpulan data penelitian yang berkaitan dengan subjek yang sedang diteliti. Dalam mendapatkan sumber data tersebut, peneliti memilih individu yang dianggap mengetahui banyak tentang topik yang sedang diteliti untuk di jadikan sebagai informan penelitian, Sugiyono (2018). Dengan demikian, informan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pegawai fungsional kejaksaan negeri seluma
2. Kepala kejaksaan negeri seluma
3. Kepala sub kepegawaian kejaksaan negeri seluma.
4. Bersedia menjadi informan
5. Bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

Observasi

Dalam melakukan observasi ada dua hal yang penting, yaitu pengamatan dan ingatan dengan cara melihat secara langsung objek yang diteliti dengan mengamati, mencatat dan menganalisis guna menjawab permasalahan penelitian (Sugiyono, 2019). Pada observasi kali ini melibatkan karyawan kejaksaan negeri, kepala kejaksaan negeri seluma dan kepala sub kepegawaian dengan tujuan untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat agar bisa dilakukan analisis lebih dalam. Selain itu, observasi lapangan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana strategi coping problem-focused dalam mengatasi tingkat stres karyawan yang dilakukan oleh karyawan kejaksaan negeri seluma.

Wawancara

Wawancara adalah proses yang dilakukan dengan cara tanya jawab antara kedua pihak secara langsung atau tatap muka. Wawancara merupakan salah satu cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat. Sebelum melakukan wawancara peneliti harus melakukan beberapa tahap seperti, memperkenalkan diri, menyampaikan maksud tujuan tersebut, menjelaskan materi wawancara, dan memberikan pertanyaan kepada narasumber atau informan (Sugiyono, 2019). Dalam melakukan wawancara teknik yang dilakukan secara akrab dengan memberikan pertanyaan yang terbuka dan berkaitan dengan keseharian.

Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan dokumen-dokumen dalam bentuk tulisan maupun foto-foto yang di dapatkan dari lapangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti dengan tujuan untuk memperkuat data dan sumber pengetahuan secara jelas dan konkrit dari apa yang terjadi dilapangan.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah untuk di pahami dengan tujuan ketika di analisis data tersebut bisa menuntun ke arah temuan ilmiah. Analisis ini memungkinkan peneliti memahami bagaimana karyawan menafsirkan pengalaman stres mereka dan strategi apa yang mereka guna. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai proses adaptasi kognitif dan perilaku karyawan dalam menghadapi tekanan kerja (Bogdan & Biklen, 1992).

Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu tahap dalam penelitian kualitatif yang melibatkan proses pemilihan, pemusatan, penyederhanaan, dan transformasi data mentah yang diperoleh dari hasil pengumpulan data di lapangan menjadi bentuk yang lebih terorganisasi. Dalam melakukan reduksi data cara yang dilakukan yaitu dengan menyeleksi, merangkum dan mengelompokkannya ke dalam pola-pola dalam bentuk transkrip dengan tujuan untuk mempetegas dan mempersingkat dengan membuang bagian-bagian yang tidak penting agar bisa ditarik kesimpulan dengan tepat sesuai dengan permasalahan fokus utama penelitian Miles & Humberman, (1994).

Penyajian Data

Penyajian data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih sederhana dan selektif sehingga lebih mudah untuk dipahami. Tujuannya yaitu untuk melakukan proses penyusunan dalam melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Ada banyak data yang mungkin dapat menyulitkan peneliti seperti data-data mentah yang belum diolah sehingga peneliti harus mengelolah data tersebut terlebih dahulu agar penelitiannya bisa disajikan Miles & Humberman, (1994).

Penarikan Kesimpulan

Proses penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan tahap penting yang memberikan makna terhadap data yang telah melalui proses reduksi dan penyajian. Kesimpulan awal yang diperoleh dari tahap analisis bersifat sementara karena masih bergantung pada proses pengumpulan dan verifikasi berikutnya. Tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang ditarik benar-benar mencerminkan realitas yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, penarikan kesimpulan pada kualitatif merupakan proses sistematis untuk menginterpretasikan data menjadi informasi bermakna Miles & Humberman, (1994).

HASIL

Stres kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang muncul ketika individu dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya, sehingga menimbulkan tekanan baik secara fisik maupun psikis yang menyebabkan munculnya rasa lelah, cemas, turunnya konsentrasi yang berdampak pada kualitas kinerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Selain itu, hasil temuan dari sarafino dalam (Valentsia & Wijono, 2020) mengungkapkan bahwa coping problem-focused adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi atau mengembangkan kemampuan individu dalam menghadapi stres itu sendiri dengan tujuan untuk mengembalikan kinerja seperti sebelumnya.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori lazarus & folkman sebagai pisau analisis peneliti. Penelitian ini dilakukan melalui beberapa proses mulai dari proses observasi, dokumentasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan untuk mendapatkan data yang lebih akurat. Melalui wawancara mendalam yang peneliti lakukan dengan informan kunci dan informan pendukung, diperoleh hasil informan yang memperkuat temuan peneliti di lapangan.

Pertama peneliti melakukan wawancara dengan memberikan pertanyaan kepada mbak eza winda gitalastri atau sering di kenal dengan panggilan mbak eza mengenai apakah dia sering merasa tertekan ketika di hadapkan dengan beban kerja yang tinggi dan deadline waktu yang ketat. Tujuan peneliti menanyakan hal tersebut untuk mengetahui tingkat stres kerja yang dialami oleh informan khususnya yang bersumber dari tuntutan pekerjaan yang dialami saat ini:

“...Dalam beberapa kondisi iya, kalau dikatakan sering tidak. Kondisi seperti itu biasanya saya alami waktu menangani banyak kasus perkara yang harus saya selesaikan dalam waktu yang berdekatan dan tentunya dalam waktu yang terbatas. Dikondisi itu kalau saya sendiri biasanya lebih ke mengatur waktu kerja aja ya antara pekerjaan yang satu dengan yang lain...”

(Sumber: wawancara dengan Eza Winda Gitalastri 5 Januari 2026)

Penjelasan dari mbak eza dijelaskan juga oleh Ni Wayan Gita Pratisthita yang merupakan salah satu pegawai kejaksaan negeri selama yang mengatakan bahwa:

“...Menurut saya tekanan itu tergantung masing-masing pribadi. Tapi secara pribadi saya lebih merasa tertantang karena bagi saya ketika ada beban kerja yang tinggi itu berarti kesempatan untuk saya memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan yang saya lakukan...”

(Sumber: wawancara dengan Selvia Karlina 5 Januari 2026)

Sedangkan hasil wawancara yang di lakukan pada tanggal 15 Januari 2026 pada informan ke tiga dan ke empat, yaitu Eko Agus Saputra dan Selvia Karlina dengan pertanyaan yang sama seperti yang ditanyakan pada informan pertama dan kedua sebelumnya mengenai apakah dia sering merasa tertekan ketika di hadapkan dengan beban kerja yang tinggi dan deadline waktu yang ketat diperoleh jawaban:

“...Kalau saya pribadi dalam kondisi tertentu iya, tapi saya tidak terlalu memikirkan hal itu secara berlarut-larut, dan saya fokus saja dengan pekerjaan saya kerjakan bagaimana caranya pekerjaan saya yang saya kerjakan saat ini bisa selesai dengan baik. Mungkin,

karena hal seperti itu bukan pertama kali saya alami. Jadi saya lebih menganggap tekanan tersebut sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan, meskipun kadang tetap menimbulkan kelelahan secara fisik dan mental...”

(Sumber: Wawancara dengan Eko Agus Saputra 15 Januari 2026)

Selain mendengarkan penjelasan yang disampaikan oleh ketiga informan sebelumnya, informan ke empat Selvia Karlina juga memberikan penjelasan yang mana dia mengatakan:

“...Dimana pun bekerja dan apapun jenis pekerjaannya rasa tekanan ketika bekerja itu pasti ada dan itu pasti dirasakan oleh setiap orang, terutama saya sendiri. Apalagi jika berkaitan dengan deadline waktu yang mana tidak setiap orang bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Tapi untuk mengatasi hal itu supaya saya tidak stres. Saya biasanya mengatur kembali antar ritme kerja saya dan waktu istirahat...”

(Sumber: wawancara dengan Ni Wayan Gita Pratisthita 15 Januari 2026)

Berdasarkan wawancara tersebut dapat dilihat bahwa stres akibat tuntutan pekerjaan memang masih sering terjadi di kalangan pegawai kejaksan negeri seluma. Terutama jika berkaitan dengan beban kerja dan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, untuk mengatasi hal tersebut agar tidak menimbulkan stres. Pegawai kejaksan negeri seluma selalu menerapkan coping problem-focused yang ada di dalam diri mereka yaitu, dengan melakukan tindakan seperti mengatur waktu antara bekerja dan istirahat. Dalam hal ini peranan coping problem-focused secara tidak langsung mulai bekerja dengan cukup baik dan itu terbukti dari cara mereka memilih cara dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

Pada kondisi tersebut, bagian kepegawaian dan pimpinan kejaksan juga memberikan dukungan kepada para pegawai kejaksan negeri seluma, yang merupakan salah satu bentuk tanggung jawab dalam menjaga kesejahteraan dan mental para pegawai kejaksan:

“...Stres dan tidak stres itu tergantung bagaimana cara mereka masing-masing mengendalikannya terutama dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan istirahat. Saya sebagai pimpinan disini hanya bisa memberikan dukungan kepada mereka yaitu, saya menekankan ke pada para pegawai struktural kejaksan supaya pembagian tugas dan pekerjaan itu disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi pegawai. Kalau memang lagi banyak pekerjaan, ya saling bantu dan tidak dibebankan ke satu orang saja, dan saya juga selalu terbuka jika ada pegawai saya yang memang membutuhkan teman untuk berdiskusi yang berkaitan dengan pekerjaan. Tapi jika memang pegawai saya mengalami suatu kondisi atau keadaan yang memang tidak memungkinkan untuk bekerja. Saya biasanya memberikan mereka waktu untuk beristirahat dirumah selama 1 minggu dan saya rasa itu cukup untuk mereka beristirahat dengan cukup...”

(sumber: kepala kejaksan negeri seluma Bapak Eka Nugraha 23 Desember 2025)

Dari penjelasan yang diberikan oleh Bapak Eka Nugraha, bagian kepegawaian juga memberikan penjelasan yang memperkuat penjelasan yang disampaikan oleh bapak eka nugraha sebelumnya yang mengatakan:

“...Kalau dari bagian kepegawaian itu sendiri apalagi posisi saya disini sebagai kepala sub bagian kepegawaian, saya lebih ke memantau kondisi pegawai sehari-hari. Kalau ada pegawai yang kualitas kerjanya menurun dan banyak berkas atau kasus-kasus yang terhambat, biasanya itu dari bagian kepegawaian melakukan pemanggilan kepada pegawai tersebut dan kemudian berkoordinasikan langsung dengan atasan dengan tujuan untuk mencari solusi dari permasalahan yang pegawai tersebut alami agar nantinya tidak ada pegawai lain yang mengeluh akibat pekerjaan yang mereka jalani itu tidak sesuai dengan bidangnya atau hal lainnya. Karena untuk masalah seperti ini sub bagian kepegawaian memiliki tanggung jawab penuh dalam memastikan pegawai kejaksan ini bekerja dengan baik dan semestinya...”

(Sumber: Sub bagian kepegawaian Bapak Hendri Yunizan 23 Desember 2025)

Dari penjelasan yang diberikan oleh bapak eka nugraha dan bapak hendri yunizan selaku pimpinan dan sub bagian kepegawaian pada kejaksaan negeri selum. Dapat disimpulkan bahwa dalam mengantisipasi terjadinya stres kerja pimpinan kejaksaan dan bagian kepegawaian selalu melakukan pemantauan terhadap pegawai kejaksaan negeri seluma, mulai dari pembagian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing pegawai. Selain itu, jika terjadi stres kerja bagian pimpinan kejaksaan juga memberikan waktu istirahat dirumah untuk pegawai kejaksaan tersebut.

Kebijakan tersebut dapat dinilai sebagai bentuk dukungan organisasi yang sama dengan penerapan strategi coping problem-focused yang mengarah pada upaya pengendalian sumber stres kerja secara langsung melalui penyesuaian beban serta pengaturan waktu kerja. Pemberian waktu istirahat yang memadai memungkinkan pegawai melakukan pemulihan kondisi fisik dan psikologis, sehingga kesiapan dalam melaksanakan tugas kembali meningkat dan kinerja dapat dijalankan secara lebih efektif dan terkontrol.

Adapun bentuk pertanyaan lain yang peneliti tanyakan kepada informan yaitu, terkait mengenai apakah dia sering mengalami kelelahan secara fisik maupun psikologis selama bekerja, dimana mereka mengatakan bahwa:

“...Kalau dikatakan sering nggak ya karena kalau sering itu kan artinya terjadi secara terus menerus. Tapi kalau pernah iya, tapi itu terjadi di waktu-waktu tertentu terutama pada saat jadwal pekerjaan saya padat. Kalau lagi berada diposisi itu saya jadi sering capek dan pegal-pegal. Mungkin karena waktu yang saya gunakan untuk istirahat itu kurang makanya efeknya jadi seperti itu. Selain capek fisik dan tentunya pikiran saya juga ikut capek karena seharian mikirin pekerjaan terus...”

(Sumber: wawancara dengan Eza Winda Gitalastri 5 Januari 2026)

Pada keterangan yang di berikan informan pertama, hal itu juga di perkuat dengan penjelasan yang di berikan oleh informan kedua yang mengatakan mengatakan:

“...Lelah secara fisik itu pasti, dek. Tapi bagaimana cara saya menangani hal itu, yaitu pastinya dengan istirahat yang cukup yang mana dari pimpinan itu bisanya memberikan waktu istirahat satu minggu untuk pegawainya jika benar-benar mengalami kelelahan apa lagi ketika dihadapkan dengan khusus yang sangat berat dan disitu saya benar-benar tidak memegang pekerjaan sama sekali dan saya fokus ke diri saya sendiri supaya hal itu tidak berpengaruh pada hasil kerja saya nantinya. Jika ditanya berpengaruh atau tidak terhadap pola tidur saya, pastinya sangat berpengaruh ya yang mana umumnya disini biasanya saya pulang jam 4 jadinya saya pulang jam 6 dan itu juga yang membuat jam tidur saya berpengaruh yang mana biasanya jam 10 saya sudah tidur jadi tidak tepat waktu lagi...”

(Sumber: wawancara dengan Selvia Karlina 5 Januari 2026)

Pada pertanyaan kali ini bang Eko Agus Saputra juga memberikan penjelasan tentang keadaan yang dirinya alami:

“...Kalau kelelahan fisik dan mental itu tentu ada dek dan pasti setiap orang pernah merasakan kondisi itu, namanya juga bekerja pasti banyak membutuhkan waktu dan tenaga apalagi kalau pekerjaan lagi banyak. Ditambah lagi posisi saya disini bagian administrasi yang pastinya menuntut ketelitian yang tentunya lebih banyak fokus dengan berkas dan komputer. Tapi kondisi itu biasanya muncul di waktu-waktu tertentu dan bukan setiap harinya. Selama masih bisa saya atur dengan istirahat atau membagi pekerjaan, kondisi tersebut masih bisa saya kendalikan dan pekerjaan saya tetap berjalan...”

(Sumber: wawancara dengan Eko Agus Saputra 15 Januari 2026)

Jawaban serupa juga disampaikan oleh Selvia Karlina melalui wawancara yang peneliti lakukan:

“...Kalau soal kelelahan, baik fisik maupun mental, memang cukup sering saya rasakan. Terutama saat harus mengerjakan beberapa tugas administrasi dalam waktu bersamaan,

mulai dari pengurusan berkas perkara, penyiapan dokumen pendukung persidangan, sampai memastikan semua kelengkapan berjalan sesuai prosedur. Tapi sejauh ini kelelahan itu masih bisa saya kelola, misalnya dengan mengatur prioritas pekerjaan dan istirahat kalau ada waktu...”

(Sumber: wawancara dengan Ni Wayan Gita Pratisthita 15 Januari 2026).

Hasil wawancara pertanyaan kedua yang peneliti berikan kepada informan dapat disimpulkan bahwa informan cukup sering mengalami kelelahan fisik dan psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi apa lagi jika berkaitan dengan deadline waktu yang singkat. Pada kondisi tersebut tentu adanya tekanan kerja yang berpotensi menimbulkan stres. Namun walaupun demikian, dalam mengatasi situasi tersebut, informan tentunya menerapkan strategi coping problem-focused dengan mengatur prioritas pekerjaan, perencanaan tugas secara sistematis, serta memanfaatkan waktu istirahat secara optimal. Strategi ini dilakukan untuk mengendalikan sumber stres yang berasal dari beban kerja.

Wawancara terus berlanjut ke pertanyaan-pertanyaan berikutnya yang mana peneliti menanyakan perihal apakah pekerjaan yang informan jalani saat ini menuntut tanggung jawab yang besar:

“...Sangat besar karena pekerjaan yang saya jalani saat ini menyangkut tentang hidup seseorang. Apalagi saya sebagai jaksa penuntut umum yang bertanggung jawab besar atas penyelesaian suatu perkara yang mengarah kepada nasib individu. Jika ditanya tanggung jawabnya besar atau tidak, tentu sangat besar...”

(Sumber: wawancara dengan Eza Winda Gitalastri 5 Januari 2026)

Sedangkan pada saat peneliti mewawancarai informan kedua yaitu mbak gita, dia mengatakan bahwa:

“...Iya tentu, pekerjaan sebagai jaksa jelas menuntut tanggung jawab yang besar. Setiap perkara yang ditangani menyangkut proses hukum dan kepentingan banyak pihak, jadi semua keputusan dan langkah harus dipertimbangkan dengan matang. Mulai dari penelaahan berkas, penyusunan tuntutan, sampai pelaksanaan sidang, semuanya harus sesuai aturan dan tidak boleh keliru. Tekanan itu terasa karena apa yang kami kerjakan memiliki konsekuensi hukum yang jelas. Jadi tanggung jawabnya bukan hanya kepada pimpinan, tapi juga kepada institusi dan masyarakat...”

(Sumber: wawancara dengan Selvia Karlina 5 Januari 2026)

Dan hal tersebut juga di dukung dengan jawaban yang diberikan oleh informan ketiga dan keempat yang mengatakan:

“...Iya, meskipun di bagian administrasi setiap berkas yang saya tangani juga harus benar dan rapi yang tentunya memerlukan ketelitian yang ekstra. Jadi tanggung jawab saya bukan cuman menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga memastikan semuanya sesuai prosedur dan tepat waktu...”

(Sumber: wawancara dengan Eko Agus Saputra 15 Januari 2026)

“...Dikarenakan pekerjaan saya saat ini berkaitan langsung dengan proses administrasi dan tentunya setiap berkas yang saya kerjakan harus saya cek terlebih dahulu dengan hati-hati untuk mengantisipasi adanya kesalahan yang dapat merugikan saya dan orang lain nantinya. Jika ditanya tanggung jawab saya disini besar atau tidak, tentu cukup besar”

(Sumber: wawancara dengan Ni Wayan Gita Pratisthita 15 Januari 2026)

Berdasarkan wawancara dengan keempat informan tersebut dapat dilihat bahwa keempat informan tersebut memiliki tugas dan tanggung jawabnya berbeda-beda yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dimana tanggung jawab tersebut tentu memiliki tanggung jawab yang besar dan sangat berisiko terjadinya stres kerja. Pada situasi tersebut, strategi coping problem-focused yang informan lakukan yaitu, dengan meningkatkan ketelitian, membuat

perencanaan dan pengelompokan tugas secara sistematis. Cara tersebut merupakan bentuk coping problem-focused dengan mengendalikan sumber stres secara langsung.

Sesuai dengan pernyataan diatas maka pendapat tersebut semakin memperkuat penjelasan yang diberikan oleh bapak eka nugraha dan hendri yunizan sebelumnya. Dimana dalam menerapkan kebijakan dan dukungan untuk para pegawai kejaksaan agar terhindar dari stres kerja bagian kepegawaian atau pimpinan melakukan:

“...saya ini orangnya tegas mbak dan saya tidak suka kalau ada pegawai saya yang tidak ikut aturan. Dan untuk membuat pegawai saya disiplin saya selalu tekankan agar setiap pembagian tugas itu di sesuai dengan bidang mereka masing-masing, karena pekerjaan mereka disini bukan cuman hanya membuat keputusan disaat sidang saja, tetapi bagaimana cara mereka bersikap adil dan sesuai dengan alur perkara atau pekerjaan mereka itu sendiri. Dan hal ini tentu saya tekankan juga kepada bagian kepegawaian untuk tetap selalu melakukan pemantauan kepada para pegawai kejaksaan....”

(sumber: pimpinan kejaksaan negeri seluma Bapak Eka Nugraha 23 Desember 2025)

Selain itu, bapak hendri yunizan selaku sub bagian kepegawaian juga memberikan penjelasan yang mana beliau mengatakan:

“...Kalau kami dari bagian kepegawaian itu ketika mendapatkan arahan dari pimpinan biasanya langsung menindak lanjuti pada tingkat pelaksanaan untuk memastikan apakah penempatan posisi pegawai tersebut sudah dilakukan semestinya atau belum. Apalagi pekerjaan dalam penegak hukum ini tidak main-main dan risikonya juga sangat besar. Sehingga untuk mengantisipasi terjadinya stres yaitu, kami selalu melakukan pemantauan atau kontrol untuk mengetahui bagaimana kondisi pegawai setiap harinya....”

(Sumber: Sub bagian kepegawaian Bapak Hendri Yunizan 23 Desember 2025)

Menurut hasil wawancara dengan pimpinan kejaksaan dan sub bagian kepegawaian tersebut dapat disimpulkan bahwa dikarenakan pekerjaan pada penegak hukum memiliki risiko tinggi dan tanggung jawab yang besar. Pimpinan kejaksaan bersama bagian kepegawaian selalu memperhatikan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai kejaksaan selalu dikerjakan dengan orang yang benar-benar paham dibidangan. Dengan tujuan agar nantinya ketika bekerja pegawai kejaksaan tidak bingung dan salah langkah ketika menangani suatu kasus terutama kasus-kasus berat yang kemudian menimbulkan tekanan mental dan emosional pada pegawai kejaksaan itu sendiri, sehingga memicu munculnya stres kerja. Sedangkan untuk bagian kepegawaian dalam menerapkan kebijakan tersebut, setelah mendapatkan arahan atau perintah dari pimpinan yaitu, selalu melakukan tindak lanjut pada tingkat pelaksanaan dengan melakukan kontrol setiap harinya terhadap pegawai kejaksaan negeri seluma.

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti berikan yaitu, bagaimana cara dia mengatur waktu kerja agar beban kerja tidak menumpuk dan tidak menimbulkan stres. Pada pertanyaan ini Peneliti berusaha menggali lebih jauh informasi dari informen tentang penanganan stres yang informan lakukan. Sehingga di peroleh jawaban:

“...Saya mengelompokkan pekerjaan saya mulai mengurutkannya dari pekerjaan yang mana memang menjadi prioritas dan yang mana bisa di kerjakan di kemudian hari. Misalnya, menyelesaikan pekerjaan saya satu persatu sesuai dengan tingkat proporsionalnya,..”

(Sumber: wawancara dengan Eza Winda Gitlatri 5 Januari 2026)

Penjelasan yang di berikan oleh mbak eza agak sedikit berbeda dengan yang dilakukan mbak gita lakukan. Dimana mbak gita mengatakan bahwa dia:

“...kalau saya pribadi kalau senin sampai jum'at kalau fokus kerja ya kerja karena saya tipikal orang yang tidak suka menunda-nunda pekerjaan. Kalau memang bisa diselesaikan saat itu juga kenapa tidak. Nah kalau untuk sabtu-minggu baru saya gunakan sebaik mungkin. Misalnya untuk tidur atau pun main, tapi kalau saya sih lebih

ketidur walaupun ada sih saya jalan-jalan atau main dengan teman untuk mendapatkan suasana baru...”

(Sumber: wawancara dengan Selvia Karlina 5 Januari 2026)

Yang mana pada informan ketika bang eko juga mengatakan, bahwa:

“...Supaya pekerjaan saya tidak menumpuk biasanya saya mengatur pekerjaan saya dari awal-awal hari. Saya lihat dulu berkas mana yang harus segera diselesaikan dan mana yang masih bisa menyusul. Seandainya Pekerjaan yang sifatnya rutin dan butuh ketelitian saya biasanya selesaikan sedikit demi sedikit, supaya nantinya tidak menumpuk di satu waktu. Kalau ada pekerjaan mendadak, saya sesuaikan lagi dengan jadwal yang sudah ada. Selain itu, saya juga berusaha memanfaatkan waktu kerja seefektif mungkin dan kalau saya sudah mulai merasa kecapekan saya biasanya mengambil jeda untuk istirahat...”

(Sumber: wawancara dengan Eko Agus Saputra 15 Januari 2026)

Dan jawaban tersebut juga hampir sama dengan yang dilakukan oleh mbak selvia yang mengatakan:

“...Untuk menghindari pekerjaan menumpuk, saya biasanya mengatur waktu berdasarkan tingkat prioritas pekerjaan. pekerjaan yang memang harus diselesaikan saat itu juga jelas saya dahulukan. Dengan pengaturan waktu kerja seperti itu, saya merasa beban kerja saya bisa lebih terkendali dan tekanan kerja yang saya alami juga tidak terlalu terasa...”

(Sumber: wawancara dengan Ni Wayan Gita Pratisthita 15 Januari 2026)

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa informan mengatur waktu kerja mereka dengan cara penyusunan skala prioritas pekerjaan dan pembagian tugas secara bertahap. Upaya tersebut disebut juga penerapan coping problem-focused, dimana individu melakukan tindakan dengan cara berupaya mengelolah dan mengendalikan sumber stres secara langsung agar nantinya tidak terjadi stres kerja.

Kemudian di pertanyaan berikutnya peneliti masih terus melanjutkan wawancara dengan menanyakan tentang upaya apa yang mereka lakukan ketika mengalami masalah saat bekerja agar terhindar dari stres kerja. Tujuan peneliti menanyakan pertanyaan ini kepada informan yaitu, untuk menggali informasi mengenai strategi coping problem-focused yang mereka gunakan dalam menghadapi tekanan atau masalah kerja.

“... Kalau pikiran saya sudah terlalu penuh, biasanya saya ambil waktu sejenak untuk menenangkan diri sebelum melanjutkan pekerjaan dan kemudian saya mencoba menyusun ulang prioritas pekerjaan saya. Kondisi seperti itu menurut saya tidak boleh gegabah karena jika gegabah bukannya menyelesaikan masalah, yang ada malah menimbulkan masalah baru nantinya...”

(Sumber: wawancara dengan Eza Winda Gitalastri 5 Januari 2026)

Selain itu, peneliti juga menanyakan pertanyaan yang sama kepada informan kedua, sehingga di peroleh jawaban:

“...Saat terjadi stres saya biasanya mengontrol diri dulu agar tetap profesional. Setelah itu, baru saya menata ulang pekerjaan yang sedang saya jalani dan melihat kembali mana yang memang harus segera diselesaikan...”

(Sumber: wawancara dengan Selvia Karlina 5 Januari 2026)

Setelah peneliti selesai mewawancarai informan yang bernama mbak eza dan mbak gita, peneliti berlanjut mewawancarai informan bernama bang eko dan mbak selvia dengan pertanyaan yang masih sama dengan pertanyaan sebelumnya. Pertama peneliti memberikan pertanyaan kepada bang eko tentang apa yang dia lakukan ketika mengalami stres saat bekerja:

“...Kalau mulai merasa stres, biasanya saya berhenti sebentar untuk menenangkan diri. Saya ambil waktu sejenak, misalnya tarik napas atau minum air, supaya pikiran saya

lebih rileks. Setelah saya merasa lebih tenang, barulah saya susun lagi pekerjaan mana yang harus di dahulukan. Karena kalau sedang bekerja seperti saat ini kita harus pintar-pintar mengatur waktu dan mengontrol diri...”

(Sumber: wawancara dengan Eko Agus Saputra 15 Januari 2026)

Penjelasan yang di berikan bang eko di diperkuat dengan penjelasan yang diberikan oleh mbak gita yang mana dia mengatakan, bahwa:

“...kalau saya merasa stres biasanya saya menenangkan pikiran terlebih dahulu dengan melakukan hal-hal positif. Kalau sudah merasa lebih tenang barulah saya mengevaluasi dan solusi dari permasalahan pekerjaan yang sedang saya hadapi. Hal itu saya lakukan semata-mata agar emosi saya tidak meledak dan akhirnya mempengaruhi saya ketika mengambil keputusan yang bisa saya sesali nantinya...”

(Sumber: wawancara dengan Ni Wayan Gita Pratisthita 15 Januari 2026)

Hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar informan mengalami masalah ketika bekerja. Akan tetapi ketika masalah yang dapat menyebabkan stres itu muncul, informan melakukan kontrol atas diri mereka terlebih dahulu seperti menenangkan pikiran, menarik nafas panjang atau dengan menghentikan pekerjaannya sejenak agar pikiran menjadi lebih rileks. Setelah merasa lebih baik barulah informan mengidentifikasi sumber permasalahan tersebut dengan mencari solusi secara langsung. Upaya tersebut tentu menunjukkan bahwa strategi coping problem-focused berjalan dengan baik, dimana individu berfokus pada pengendalian dan penyelesaian sumber stres secara langsung. Sehingga kemungkinan terjadinya stres kerja dapat diminimalisir.

Dari upaya yang dilakukan pegawai kejaksaan dalam mengatasi stres kerja tersebut, pimpinan kejaksaan dan bagian kepegawaian kejaksaan negeri seluma juga memberikan program khusus yang diberikan kepada pegawai kejaksaan sebagai salah satu bentuk dukungan atau upaya yang dilakukan untuk menjaga kesejahteraan mental pegawai kejaksaan negeri seluma dalam bekerja dan menyelesaikan tugas ditengah banyaknya beban kerja. Dimana bapak eka nugraha mengatakan bahwa:

“...Untuk program pendukung yang dapat membantu pegawai saya dalam bekerja, itu biasanya saya memberikan pendidikan pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pendidikan pelatihan itu biasanya berupa pelatihan teknis, pelatihan teknis fungsional, dan pelatihan administrasi. Di pelatihan administrasi itu biasanya ada namanya diklat struktural dan diklat fungsional dan itu diberikan setiap pegawai yang menduduki jabatan masing-masing. Baik fungsional sebagai jaksa maupun yang lainnya...”

(Sumber: pimpinan kejaksaan negeri seluma bapak eka nugraha 23 Desember 2026)

Penjelasan yang diberikan bapak eka nugraha sebelumnya di perkuat juga dengan keterangan yang di berikan oleh bapak hendry yunizan selaku kepala bagian kepegawaian yang mengatakan:

“... Kalau dari sisi kepegawaian itu sendiri kami melihat kalau upaya atau cara yang dilakukan dalam menjaga kesejahteraan mental pegawai itu tidak selalu dalam program khusus yang berlabel kesejahteraan mental. Akan tetapi lebih terintegrasi dalam sistem pembinaan pegawai yang sudah berjalan sebelumnya. Salah satunya yaitu, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, baik itu diklat teknis, administrasi, maupun pelatihan lainnya yang membuat pegawai menjadi lebih paham akan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya...”

(Sumber: Sub bagian kepegawaian bapak hendri yunizan 23 Desember 2026)

Tidak sampai disitu saja, peneliti masih terus memberikan pertanyaan kepada informan mengenai apakah dia sering meminta bantuan kepada atasan atau rekan kerja yang lebih ahli

ketika dia tidak dapat menyelesaikan masalah seorang diri. Sehingga informan pertama mengatakan bahwa:

“Kebetulan pimpinan saya juga sangat terbuka untuk berdiskusi, sehingga ketika saya di hadapkan dengan perkara yang mungkin membutuhkan teman untuk berdiskus, biasanya saya selalu berdiskusi dengan pimpinan apalagi untuk hal-hal yang krusial. contohnya, ketika saya akan memberikan pendapat keluar atau melakukan pengambilan keputusan khususnya pada tindak pidana...”

(Sumber: wawancara dengan Eza Winda Gitalastri 5 Januari 2026)

Pernyataan yang diberikan informan pertama, semakin diperkuat dengan pernyataan yang di berikan oleh informan kedua yang mengatakan.

“...Kalau tekanan yang saya alami itu sudah terlalu terasa, iya. Saya biasanya berdiskusi dengan tim atau atasan untuk memastikan apakah langkah yang saya diambil sudah tepat atau belum. Tapi jika masih bisa saya atasi sendiri maka saya atasi sendiri terlebih dahulu...”

(Sumber: wawancara dengan Selvia Karlina 5 Januari 2026)

Setelah peneliti mendengarkan jawaban dari kedua informan tersebut. Peneliti kembali menanyakan hal serupa kepada informan ketiga dan keempat sehingga di peroleh jawaban:

“...Kalau memang pekerjaannya yang saya kerjakan itu cukup banyak, saya biasanya tidak ragu untuk berdiskusi dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Alasannya ya supaya bisa dicarikan solusi yang tepat dan dengan begitu pekerjaan tetap bisa diselesaikan dengan baik...”

(Sumber: wawancara dengan Eko Agus Saputra 15 Januari 2026)

“...Iya kadang-kadang, Kalau saya merasa beban saya terasa berat biasanya saya sering berdiskusi dengan teman. Selain dapat pencerahan, saya merasa pikiran saya sedikit lebih plong dan lebih terbuka karena mendapatkan masukan yang menurut saya itu sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga apa yang menjadi masalah saya sebelumnya juga sedikit tersalurkan....”

(Sumber: wawancara dengan Ni Wayan Gita Pratisthita 15 Januari 2026)

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika informan tidak dapat menyelesaikan permasalahan seorang diri, salah satu upaya yang biasa mereka lakukan adalah dengan meminta bantuan atau arahan dari atasan maupun rekan kerja yang lebih berpengalaman. Tindakan tersebut merupakan strategi coping problem-focused dimana individu secara aktif mencari dukungan dari orang lain untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi. Perilaku tersebut merupakan bentuk coping problem-focused yang mengarah pada pemecahan masalah secara langsung. Dimana dukungan instrumental dari lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar dalam menekan terjadinya stres kerja.

Pada pertanyaan berikutnya peneliti menanyakan apa dampak positif yang informan rasakan ketika berhasil mengatasi masalah pekerjaan yang di hadapinya dan mbak eza menjawab:

“...Dampak positifnya tentu saja saya menjadi tidak tertekan karena apa yang menjadi tanggung jawab saya dapat saya atasi dan tentu saya merasa lebih legah...”

(Sumber: wawancara dengan Eza Winda Gitalastri 5 Januari 2026)

Pada pertanyaan yang masih berlanjut, pernyataan yang diberikan oleh informan kedua kali ini semakin memperkuat pernyataan yang diberikan informan pertama sebelumnya, dimana informan kedua mengatakan jawaban:

“...Itu menjadi kebanggan untuk diri saya dimana saya merasa puas sekaligus legah karena bisa berhasil menyelesaikan suatu permasalahan yang memangnya awalnya sangat berat bagi saya dan banyak mengurus tenaga dan tekanan emosional...”

(Sumber: wawancara dengan Selvia Karlina 5 Januari 2026)

Jawaban yang hampir serupa juga di berikan oleh Bang Eko Agus Saputra selaku informan ketiga dari bagian administrasi yang mengatakan bahwa:

“...Saya merasa lebih tenang dan percaya diri ketika bekerja dan yang pastinya juga pikiran jadi berkurang dan pekerjaan saya selanjutnya tentu menjadi lebih ringan...”
(Sumber: wawancara dengan Eko Agus Saputra 15 Januari 2026)

Jawaban yang memperoleh dari ketiga informan tersebut, semakin diperkuat dengan pernyataan yang diberikan oleh Mbak Ni Wayan Gita Pratisthita selaku informan keempat yang mengatakan bahwa:

“...Kalau berhasil mengatasi masalah pekerjaan dampaknya tentu sangat terasa bagi saya dimana pikiran saya jadi lebih fokus lagi, tekanan berasa berkurang, dan saya bisa kembali bekerja dengan lebih tenang. Tapi jujur ya pengalaman itu juga yang membuat saya lebih siap menghadapi masalah serupa di kemudian hari...”

(Sumber: wawancara dengan Ni Wayan Gita Pratisthita 15 Januari 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai kejaksaan yang berhasil mengatasi permasalahan pekerjaan yang mereka alami mayoritas merasakan dampak yang sangat besar bagi diri mereka seperti kembalinya rasa percaya diri, munculnya rasa bangga terhadap kinerja yang telah dicapai, dan beban kerja yang awalnya terasa berat menjadi lebih ringan. Dampak positif tersebut menunjukkan bahwa penerapan strategi coping problem-focused tidak hanya membantu menyelesaikan sumber stres secara langsung, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kondisi psikologis dan efektivitas kerja informan. Temuan ini semakin memperkuat asumsi bahwa penggunaan strategi coping problem-focused berkontribusi positif dalam meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola stres secara produktif.

Sedangkan dari bagian pimpinan kejaksaan mengatakan bahwa dampak positif yang dapat dilihat dari program yang diberikan kepada pegawai kejaksaan negeri selama itu sendiri, yaitu:

“...Kalau dari saya sebagai pimpinan disini, hasil yang saya lihat dari program yang diterapkan untuk pegawai itu cukup terlihat mbak. Dan tentunya yang saya lihat mereka menjadi lebih tampak matang dalam mengambil keputusan...”

(sumber: pimpinan kejaksaan negeri seluma bapak eka nugraha 23 Desember 2025)

Penjelasan yang diberikan bapak eka nugraha tersebut diperkuat juga dengan penjelasan yang diberikan oleh bapak hendri yunizan yang mengatakan bahwa:

“...Hasilnya cukup terlihat di lapangan yang mana mereka jadi lebih paham lagi tentang alur kerja mereka masing-masing, baik itu aturan maupun standar kerja yang harus dijalankan...”

(sumber: Sub bagian kepegawaian bapak hendri yunizan 23 Desember 2025)

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap kesehatan mental pegawai di tempat kerja. Dimana pimpinan kejaksaan negeri seluma mengatakan bahwa pelaksanaan program tersebut memberikan kontribusi positif dalam membantu pegawai kejaksaan mengelola beban kerja agar lebih terstruktur, serta memperbaiki kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan kerja secara sistematis.

Dengan demikian, pada kondisi ini merupakan proses pelaksanaan strategi coping problem-focused dimana pegawai diarahkan untuk menghadapi dan mengendalikan sumber stres kerja secara langsung melalui perencanaan tugas, kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku, serta penguatan kemampuan pemecahan masalah. Oleh karena itu, melalui kegiatan program yang dilakukan bukan hanya berfungsi sebagai bentuk dukungan organisasi, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengelola stres kerja secara efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui proses wawancara dengan informan yang merupakan pegawai kejaksaan negeri seluma, diketahui bahwa tingginya tuntutan pekerjaan menjadi salah satu faktor yang memicu munculnya stres kerja pada pegawai.

Pada kondisi tersebut tentu dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi pegawai, terutama ketika beban kerja meningkat yang harus di selesaikan dalam waktu yang relatif terbatas. Meskipun demikian, untuk mengatasi permasalahan yang dialami pegawai kejaksaan negeri seluma memiliki berbagai upaya dalam mengatasi tekanan tersebut agar tidak menimbulkan dampak negatif yang dapat mempengaruhi kinerja mereka selama bekerja.

Salah satu strategi yang digunakan adalah strategi coping problem-focused yang berorientasi pada pemecahan masalah dengan cara mencari solusi yang tepat untuk menghilangkan permasalahan stres yang dialami. Strategi ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi sumber permasalahan secara langsung guna mengurangi tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Selain itu, penilaian yang dilakukan pegawai kejaksaan negeri seluma dalam mengatasi stres adalah dengan menilai tingkat besaran dan kecilnya potensi stres berdasarkan situasi yang terjadi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai kejaksaan negeri seluma cenderung menerapkan beberapa strategi coping problem-focused, mulai dari menyusun perencanaan dalam penyelesaian pekerjaan, mencari informasi maupun alternatif solusi terhadap permasalahan yang dihadapi, serta meminta bantuan kepada rekan kerja maupun atasan yang dianggap lebih ahli. Upaya yang dilakukan pegawai kejaksaan negeri seluma melalui penyusunan perencanaan dalam penyelesaian pekerjaan merupakan upaya yang sering mereka lakukan ketika dihadapkan pada berbagai tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan. Upaya tersebut dilakukan mulai dari mengatur dan menempatkan pekerjaan yang memang harus diselesaikan terlebih dahulu, dengan tujuan agar pekerjaan yang dilakukan lebih terarah dan sistematis sehingga beban kerja yang awalnya terasa berat menjadi lebih terkontrol.

Selain itu, pegawai kejaksaan negeri seluma juga mengatakan bahwa dengan melakukan diskusi kepada atasan atau sesama rekan kerja menjadi salah satu cara yang juga sering mereka lakukan. Tujuannya selain mendapatkan masukan saran, akan tetapi juga membantu dalam mencari alternatif penyelesaian dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi. Pada lingkungan kerja Kejaksaan Negeri Seluma, kerja sama antar pegawai dan dukungan dari atasan menjadi salah satu faktor penting yang dapat membantu mengurangi tekanan kerja. Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan memudahkan pegawai dalam menemukan solusi atas permasalahan yang dihadapi. Dengan adanya dukungan tersebut pegawai merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tekanan kerja yang dirasakan dapat berkurang.

Dengan demikian, pada kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai kejaksaan negeri seluma memiliki kontrol diri (sense of control) yang baik dalam mengendalikan stres. Pada kondisi ini semakin menegaskan bahwa keberhasilan individu dalam menyelesaikan permasalahan stres yang bersumber dari tuntutan pekerjaan memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat ketahanan psikologis serta meningkatkan kualitas profesionalisme pegawai kejaksaan negeri seluma di lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Mengacu dari hasil penelitian yang telah dilakukan, mengenai Strategi coping problem-focused dalam mengatasi tingkat stres pegawai ditengah tuntutan pekerjaan pada kejaksaan negeri seluma. Strategi ini memungkinkan pegawai kejaksaan negeri seluma untuk menghadapi permasalahan secara rasional dengan mencari solusi yang tepat dalam menyelesaikan sumber stres yang dialami. Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Lazarus & Folkman yang menyatakan bahwa strategi coping problem-focused merupakan upaya yang aktif yang digunakan individu dalam mengendalikan atau mengubah sumber stres secara langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai kejaksaan negeri seluma memang terindeksi stres kerja yang muncul akibat tuntutan pekerjaan mulai dari beban kerja tinggi, batas waktu ketat, kurangnya waktu istirahat, serta tanggung jawab yang besar yang

menyebabkan kelelahan secara fisik, tekanan emosional, dan sakit kepala. Namun, hal ini masih bisa diatasi pegawai kejaksaaan negeri seluma melalui strategi coping yang mereka gunakan sehingga tidak terjadi stres kerja secara berkelanjutan.

Adapun strategi coping problem-focused yang dilakukan pegawai kejaksaaan negeri seluma yaitu, mengidentifikasi sumber permasalahan yang dihadapi dengan mencari akar dari permasalahan yang terjadi untuk menentukan langkah atau mencari solusi dalam penyelesaian masalah, mulai dari membuat perencanaan pekerjaan, mengelompokkan tugas sesuai prioritas, serta mengatur waktu untuk beristirahat. Cara tersebut merupakan penggunaan strategi coping problem-focused yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam mengelola tekanan kerja secara konstruktif dan juga merupakan bentuk kontrol langsung terhadap sumber stres agar terhindar dari dampak negatif yang dapat mengganggu kinerja mereka dalam melaksanakan tugas.

Selain itu, strategi coping problem-focused yang digunakan pegawai kejaksaaan negeri seluma adalah dengan mencari dukungan instrumental dari orang lain seperti atasan atau rekan kerja yang lebih ahli ketika mereka merasa tidak mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi seorang diri. Upaya tersebut dilakukan selain dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antarpegawai dan atasan, akan tetapi juga dapat memberikan kontribusi positif dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, serta mengurangi beban psikologis yang dirasakan. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai untuk saling membantu ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan sehingga beban kerja yang dirasakan menjadi lebih ringan.

Berdasarkan hasil analisis proses coping, temuan penelitian menunjukkan bahwa pada tahap penilaian awal (Primary Appraisal), pegawai kejaksaaan negeri seluma menilai bahwa tuntutan pekerjaan yang mereka alami memang berpotensi menimbulkan stres karena berkaitan dengan beban kerja dan batas waktu dalam menyelesaikan tugas. Namun, pada kondisi tersebut pegawai kejaksaaan negeri seluma menganggap bahwa situasi yang dialami masih bisa diatasi atau dikendalikan.

Sedangkan pada tahap penilaian sekunder (Secondary Appraisal) hasil menunjukkan bahwa pegawai kejaksaaan negeri seluma memiliki kemampuan yang baik untuk menghilangkan stres melalui pengalaman, serta dukungan dari rekan kerja dan pimpinan yang memadai dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul. Penilaian sekunder adalah langkah selanjutnya yang dilakukan setelah penilaian awal dalam upaya menghilangkan stres. Pada tahap penilaian sekunder, hal ini tentu menjadi dasar bagi pegawai kejaksaaan negeri Seluma dalam pemilihan strategi coping problem-focused yang tetap, apalagi ketika pegawai kejaksaaan negeri Seluma merasa memiliki kendali terhadap situasi yang sedang terjadi ketika menentukan tingkat stres yang dirasakan.

Selain itu, hasil temuan menunjukkan juga bahwa dampak yang dirasakan pegawai kejaksaaan negeri seluma setelah penggunaan strategi coping problem-focused, pegawai kejaksaaan negeri seluma menjadi lebih baik dan lebih fokus ketika bekerja, serta beban kerja yang dirasakan menjadi lebih ringan. Dengan demikian secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi coping *problem-focused* sudah berjalan dengan efektif dikalangan pegawai Kejaksaaan Negeri Seluma dalam mengatasi stres kerja yang bersumber dari tuntutan pekerjaan, dan terbukti membantu pegawai dalam mengendalikan tekanan, dan menjaga keseimbangan emosional, serta mempertahankan kualitas kinerja dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pegawai kejaksaaan negeri seluma terindikasi mengalami stres kerja yang bersumber dari tuntutan pekerjaan. Namun, dalam mengatasi stres tersebut langkah-langkah atau upaya yang dilakukan di pegawai kejaksaaan negeri seluma yaitu, membuat perencanaan pekerjaan, mengelompokkan pekerjaan sesuai prioritas, mengatur waktu istirahat, serta mencari dukungan

instrumental dari atasan maupun rekan kerja yang lebih ahli, dan hal tersebut mereka lakukan secara terus menerus dan sudah berjalan dengan baik. Setelah melakukan upaya tersebut pegawai merasa bahwa mereka bisa melepaskan diri dari stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh pegawai dalam menghadapi permasalahan pekerjaan mampu membantu mereka dalam mengelola tekanan kerja secara lebih efektif. Dengan demikian, hal ini menunjukkan juga bahwasanya penggunaan coping problem-focused sudah berhasil dalam mengatasi stres dan sudah bekerja dengan efektif dikalangan pegawai kejaksaan negeri seluma.

DAFTAR PUSTAKA

- A., G. K., & S., P. B. A. K. (2023). Defining occupational stress: A systematic literature review. *FARU Journal*, 10(1), 104–111. <https://doi.org/10.4038/faruj.v10i1.194>
- Arianti, W., & Irwanto. (2021). Stres Kerja: Penyebab, Dampak dan Strategi Mengatasinya (Studi Kasus Jurnalis Media Daring Rubrik Kriminal). *Psikodimensia*, 20(2), 207–218. <https://doi.org/10.24167/psidim.v20i2.3693>
- Chandra, N. K., & Simanjuntak, J. (2021). Pengaruh stres kerja, pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada pt karyasindo samudra biru shipyard. *Scientia*, 3(3).
- Dewi, A. A., & Wicaksono, D. A. (2024). Efektivitas Problem-Focused Coping Dan Emotion Focused Coping Terhadap Stress Kerja: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.54443/sikontan.v1i1.356>
- Dian, P. E., Yuni, A. F., & Kharisma, P. G. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Luwes Tani Kendal. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 11(1), 227–239.
- Fatimahhikki Salsabela Malau. (2023). *SUMBER STRES DAN STRATEGI COPING PADA PIMPINAN DALAM MENGHADAPI PROSESMERGER DI PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT MEDAN*.
- Hardiyanti, R., & Permana, I. (2019). Strategi Coping Terhadap Stress Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit: Literatur Review. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 8(1), 51.
- Kresnawan, J. D., Hambali, I., & Hidayah, N. (2021). Problem Focused Coping Skill untuk Mereduksi Stress Akademik Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 6(6), 895. <https://doi.org/10.17977/jptpp.v6i6.14877>
- Mandala, C. I., & Nurendra, A. M. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator. *Psikologika : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 291–304. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art9>
- Muazzam, A., Anjum, A., & Visvizi, A. (2020). Problem-focused coping strategies, workplace bullying, and sustainability of heis. *MDPI*, 12(24), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su122410565>
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2011), 99–108.
- Nissa', S. K., Rif'ah, E. N., & Rokhmah, D. (2022). Strategi Coping Stress pada Dosen Perempuan yang Melaksanakan Work from Home (WFH) Selama Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(04), 311–321. <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i04.1589>
- Novitasari, M. (2022). *Hubungan Antara Problem Focused Coping Dengan Stres Akademik Pada Mahasiswa Yang Menyusun Skripsi Di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Walisongo Semarang*.
- Pitaloka, L. C. T., & Mamahit, H. C. (2021). Problem-Focused Coping pada Mahasiswa Aktif Fakultas Pendidikan dan Bahasa Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta. *Konseling Indonesia*, 6(2), 41–49.

- Puji, T. W. S. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pt Vale Indonesia Tbk. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 7(1), 94–104. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v7i1.13496>
- Reis, D. E. X. dos, & Chusairi, A. (2021). STRATEGI COPING KEKERASAN SUAMI TERHADAP ISTRI: A LITERATURE REVIEW Dulce. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 06, 80–93.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 4(1), 216–226.
- Sahadewa, S., & Durry, F. D. (2022). Kesehatan Mental Dan Stres Kerja Di Tempat Kerja: Tinjauan Pustaka. *Pusat Kesehatan Universiti*, 8, 605–611. https://pku.upm.edu.my/artikel/kesehatan_mental_dan_stres_di_tempat_kerja-66735
- Santi, A., Asrina, A., & Nurlinda, A. (2020). Problem Focus Coping Pada Narapidana Seumur Hidup Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 1(1), 38–47. <https://doi.org/10.52103/jahr.v1i1.102>
- Sawitri, A. R., & Widiyasavitri, P. N. (2021). Strategi Coping Mahasiswa yang Sedang Menyusun Skripsi di Tengah Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 78. <https://doi.org/10.24843/jpu.2021.v08.i01.p08>
- Schmodde, L., & Wehner, M. C. (2024). Integrating emotion regulation, emotional intelligence, and emotion-focused coping in the entrepreneurial context: A review and research agenda. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 42(8), 984–1015. <https://doi.org/10.1177/02662426241241239>
- Sengkey, M. M., Sinaulan, N. L., Pakpahan, T. A., Indriani, E., & Silalahi, F. Y. (2025). Strategi problem focused coping pada mahasiswa akhir dalam penyusunan skripsi di universitas negeri manado. *Journal Of Social Science Research*, 5(3), 8536–8544. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0Astrategi>
- Sitinjak, T., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis Stres Kerja Pegawai Pada PT. Bank X Tbk Kantor Cabang Tanah Abang. *EBISMAN EBisnis Manajemen*, 1(4), 1–7. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v1i4.222>
- Sorta, G. C., & Heng, P. H. (2022). Hubungan Perceived Stress Dengan Coping Strategies Pendamping Sosial Di Jakarta. *Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(2), 340–350.
- Tyfani, Z. S., Purwaningrum, E. K., & Ramadhan, Y. A. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(2), 913–919. <https://doi.org/10.60126/maras.v2i2.302>
- Valentsia, G. K. D., & Wijono, S. (2020). *Optimisme Dengan Problem Focused Coping Pada Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Tugas Akhir*. 2(1), 15–22.
- Zainal, H., Ashar. A. I. D. (2023) Stres Kerja. Kota Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia