



PENGARUH DISREGULASI EMOSI TERHADAP MANAJEMEN KONFLIK ANGGOTA KEPOLISIAN DALAM MENGHADAPI PERILAKU MASSA

Nadiya Andromeda*, Sri Wiworo Retno Indah

***Corresponding Author:**
 Universitas Wisnuwardhana
 Malang
Email:
 * diyasaja@gmail.com
 woro.indah68@gmail.com

Abstrak. Disregulasi emosi pada anggota kepolisian sering berdampak pada perilaku marah yang meledak, agresif, kekerasan, dan permusuhan. Marah sering muncul ketika apa yang diharapkan tidak sesuai dengan situasi dan kondisi. Sedangkan setiap anggota kepolisian selalu berhadapan dengan konflik sehari-hari di tempat kerja dan juga ketika menjalankan manajemen konflik yang sering ditemui di seluruh lingkungan masyarakat terlebih menghadapi situasi kerumunan perilaku masa. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti seberapa besar pengaruh disregulasi emosi yang dirasakan oleh anggota kepolisian sehingga dapat mempengaruhi manajemen konflik dalam tugas-tugas mereka khususnya ketika mengendalikan perilaku masa. Hasilnya adalah terdapat pengaruh yang signifikan sebesar R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,688, artinya terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara disregulasi emosi (X) dengan manajemen konflik (Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0,473, artinya 47,3% variabel manajemen konflik (Y) mampu dijelaskan oleh variabel disregulasi emosi (X), sedangkan sisanya 52,7% (100%-47,3%) mampu dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

Kata Kunci: Disregulasi Emosi; Manajemen Konflik; Polisi; Perilaku Massa

Abstract: Emotional dysregulation in police officers often results in angry, aggressive, violent and hostile behavior. Anger often appears when what is expected does not match the situation and conditions. Meanwhile, every member of the police is always faced with daily conflicts at work and also when carrying out conflict management which is often encountered throughout society, especially in dealing with situations of mass behavior. This study aims to examine how much influence emotional dysregulation is felt by members of the police so that it can affect conflict management in their duties, especially when controlling mass behavior. The result is that there is a significant effect of R (Correlation Coefficient) of 0.688, meaning that there is a strong correlation (correlation) between emotional dysregulation (X) and conflict management (Y). While the R Square value is 0.473, meaning that 47.3% of the conflict management variable (Y) can be explained by the emotional dysregulation variable (X), while the remaining 52.7% (100% - 47.3%) can be explained by other variables that are not observed.

Keywords: Emotional Dysregulation; Conflict Management; Police Officer; Mass Behavior

PENDAHULUAN

1 Oktober 2022 merupakan catatan hitam bagi sejarah persepak bola-an di Indonesia. Pasca pertandingan Arema Vs Persebaya, timbul konflik yang melibatkan supporter Arema dan Polisi. Dicituskan oleh kekalahan Arema di kandangnya sendiri. Pertandingan dilaksanakan di Stadion Kanjuruhan. Kekalahan tersebut memicu turunnya supporter

Arema lapangan yang sudah dimanakan oleh pihak Kepolisian Kabupaten Malang dengan jumlah beribu personal baik polwan maupun polisi. Ujung dari keributan ini adalah sulitnya perilaku massa untuk dikendalikan. Sehingga polisi menembakkan gas air mata untuk memecah kerumunan masa tersebut. Gas ini menimbulkan korban jiwa dari pihak supporter arema yang paling banyak kemudian disusul dengan

korban jiwa dari pihak kepolisian sendiri.

Gambaran situasi diatas hanyalah cuplikan dari serentetan tragedi kelam yang akhirnya melibatkan konflik antara Polisi dan Suproter Arema. Dimana jumlah korban mencapai 137 korban jiwa. Pekerjaan polisi sebagai penegak keamanan dan pelindung terkait erat dengan konflik yang terjadi di masyarakat dasar Penanganan Konflik Sosial Sudah Diatur sesuai SOP yaitu Peraturan Kapolri No 8 Tahun 2013 tentang Penanganan Konflik Sosial. Problem utama adalah bagaimana meningkatkan citra baik Polisi, itulah sekarang yang menjadi persoalan penting agar dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat.

Sebab tanpa citra yang baik, mustahil Polisi bisa merangsang masyarakat berpartisipasi. Partisipasi yang baik juga tidak akan bisa diharapkan tumbuh dari himbauan-himbauan semata tanpa diimbangi kegiatan untuk mengaktualisasikan himbauan itu menjadi karya nyata yang dapat meringankan beban dan penderitaan masyarakat. Berkaitan dengan itulah diharapkan insan[1]insan Polisi mampu menampilkan sikap yang berwibawa, simpatik, dan rela mengkesampingkan kepentingan pribadi. Polisi harus responsif dan senantiasa tanggap akan pengaduan masyarakat serta mampu menciptakan situasi yang tentram. Sebagai penegak hukum yang seharusnya mengayomi, maka Polisi mengambil posisi di dalam masyarakat sehingga lebih mudah melakukan upaya pendekatan dengan masyarakat, melakukan introspeksi diri dan mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dinamika masyarakat yang sangat mudah sekali terjaid konflik.

Kemampuan manajemen konflik dari anggota kepolisian sangat diharapkan fungsinya. Lekas beradaptasi dan menyatu dengan masyarakat akan memudahkan pekerjaan Polisi. Sebab tanpa menyatu dengan masyarakat tidak akan membuat Polisi dan masyarakat menjadi akrab. Artinya, masyarakat tidak akan menilai Polisi sebagai sosok yang asing, yang menakutkan dan perlu dijauhi. Melainkan sosok pengayom, pelindung, menyokong keamanan, dan penegak keadilan. Polisi yang bertindak seperti inilah yang didambakan masyarakat. Polisi juga perlu menentukan kapan dia harus bertindak sebagai tokoh antagonis, yang bersikap sebagai pengamat dan pengawas di luar masyarakat. Sikap ini terkadang perlu untuk menjadi jarak atau kecurigaan dari pihak yang melanggar hukum.

Begitu banyaknya peran dan tanggung jawab anggota kepolisian maka secara pribadi ia harus tangkas, dan sigap menyikapi konflik yang sedang dihadapi. Secara emosi ia harus lebih matang dan mampu meregulasi hal- hal negative yang terjadi

di lingkungan masyarakat. Disregulasi emosi dalam diri seorang anggota kepolisian bisa menyebabkan ketidaktepatan dalam kemampuan manajemen konflik (Adame, Perea, Moniba, 2019). Terlebih lagi dalam Divisi Dalmas atau pengendalian masyarakat. Dimana satuan ini sangat penting kehadiran dan wewenangnya ketika mengendalikan konflik yang terjadi seperti di peristiwa Kanjuruhan Oktober 2022. Disregulasi emosi merupakan prediktor yang cukup kuat untuk menentukan apakah seseorang akan mengambil keputusan yang tepat atau keliru ketika menghadapi situasi kerumunan yang sulit untuk dikendalikan.

Dilansir dari penelitian Sweeney, 2021 bahwa sangat diperlukan strategi dalam pengendalian emosi bagi para penegak hukum ketika berhadapan dengan konflik yang sedang terjadi dalam masyarakat. Disregulasi emosi mengacu pada kondisi di mana seseorang kesulitan dalam mengatur emosinya. kondisi ini dapat muncul dalam beberapa cara, seperti ketika merasa kewalahan oleh hal-hal kecil, berusaha untuk mengendalikan perilaku impulsif, atau mengalami ledakan emosi yang tidak terduga. Sehingga kemampuan manajemen konflik yang telah dimiliki tidak bisa dilakukan dengan semestinya.

Disregulasi emosi pada anggota kepolisian sering berdampak pada perilaku marah yang meledak, agresif, kekerasan, dan permusuhan. Marah sering muncul ketika apa yang diharapkan tidak sesuai dengan situasi dan kondisi. Sedangkan setiap anggota kepolisian selalu berhadapan dengan konflik sehari- hari di tempat kerja dan juga ketika melayani masyarakat. .

Tugas-tugas yang dijalankan oleh pihak kepolisian dapat menimbulkan ketegangan sehingga dapat memicu potensi stres yang tinggi saat bekerja karena tugasnya yang cukup berat dan beban tugasnya yang tinggi (Jorgensen & Rottman, 2008). Senada dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Dodik dan Astuti (2012) bahwa stres dapat muncul di lingkungan kerja polisi karena polisi mendapat tekanan saat melaksanakan tugas yang menuntut agar selalu memiliki disiplin yang tinggi, patuh pada peraturan yang berlaku dan tunduk pada perintah atasan, cepat dan tanggap mengatasi segala permasalahan yang ada.

Berdasarkan data dari Indonesia Police Watch (IPW), sejak tahun 2011 hingga 2016 terdapat puluhan anggota polisi telah melakukan aksi bunuh diri. Hal ini menunjukkan bahwa disregulasi emosi sebagian anggota POLRI sangat labil dan kesulitan dalam mengelola konflik internal pribadi maupun konflik eksternal sehari- hari.

Hasil riset Mabes POLRI yang menyebutkan 80%

anggota polisi reserse kriminal (Reskrim) dan polisi lalu lintas (Polantas), mengalami stres akibat beban atau tekanan kerja yang cukup tinggi (Pranomo dkk, 2018). Menurut Berg dkk (dalam Nuzulia, 2005), pekerjaan polisi tidak saja merupakan pekerjaan yang membuat stres, tetapi juga, karakteristik pada stres yang dialami oleh polisi berbeda dengan pekerjaan lain. Yunis dan Raharjo (2001), menyatakan bahwa terdapat sembilan penyebab stres pada polisi, yaitu: beban kerja berlebihan, tekanan/ desakan waktu, kualitas pelaksana yang buruk, iklim politik yang tidak baik, wewenang yang tidak memadai, konflik berkepanjangan, perbedaan nilai tugas antara pimpinan dan bawahan, perubahan-perubahan organisasi yang tak lazim seperti PHK, dan frustrasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif menurut arikunto (2005:26) ialah suatu penelitian yang hanya mendeskripsikan dengan apa adanya suatu variabel, bukan bermaksud untuk menguji suatu hipotesis eksklusif. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh anggota Kepolisian Kabupaten Malang yang hampir semuanya adalah anggota Unit Dalmas (Pengendalian Masyarakat).

Dalam penelitian ini Cole et al. (2008), menjelaskan bahwa disregulasi emosi merujuk pada gangguan pemrosesan informasi, kesulitan terhadap integrasi emosi, serta kontrol yang buruk atas pengalaman dan ekspresi afektif. Menurut You et al. (2018), disregulasi emosi merupakan kegagalan individu dalam mengubah reaktivitas emosi dan mengekspresikan emosi. Dengan kata lain, disregulasi emosi mengacu pada perilaku dimana individu tidak mampu menerima maupun menilai emosi yang dialaminya (You et al., 2018).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan definisi disregulasi emosi yang dikemukakan oleh Gratz dan Roemer (2004) sebagai landasan dalam melakukan penelitian. Menurut mereka, disregulasi emosi adalah cara maladaptif yang dilakukan individu dalam menanggapi emosi yang dirasakan.

Untuk variabel lain dalam penelitian ini adalah Manajemen konflik. Manajemen konflik adalah suatu cara yang dapat digunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi bagi setiap individu.

Gottman dan Korkoff (Mardianto, 2000) menyebutkan bahwa secara garis besar terdapat dua manajemen konflik, yaitu (1) Manajemen konflik deskriptif meliputi conflict engagement (menyerang dan lepas kontrol), withdrawal (menarik

diri) dari situasi tertentu yang kadang-kadang sangat menakutkan hingga menjauhkan diri ketika menghadapi konflik dengan menggunakan mekanisme pertahanan diri dan compliance (menyerah atau tidak membela diri); (2) Manajemen konflik konstruktif merupakan positive problem solving yang terdiri dari kompromi dan negosiasi. Kompromi berarti suatu bentuk akomodasi, dimana pihak yang terlibat mengurangi tuntutan agar dapat mencapai suatu penyelesaian terhadap perselisihan yang terjadi.

Sikap dasar kompromi adalah salah satu pihak bersedia untuk merasakan dan memahami keadaan pihak lainnya dan sebaliknya.

Sedangkan negosiasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk menetapkan keputusan yang dapat disepakati dan diterima oleh dua pihak, serta menyetujui apa dan bagaimana tindakan yang akan dilakukan kedepannya.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini langsung dipergunakan menjadi sampel penelitian karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto bahwa

“Bila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian diklaim menjadi penelitian populasi. Populasi ini merupakan anggota Kepolisian di Polres Kabupaten Malang yang mendapatkan surat penugasan untuk mengikuti pengarahan Psikologis pasca terjadinya tragedi Kanjuruhan di Bulan Oktober 2022. Jumlah anggota yang mengikuti pengarahan adalah sekitar 58 orang anggota Dalmas (Pengendalian Massa)

Adapun metode pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian adalah menggunakan metode studi kepustakaan yaitu mengumpulkan berbagai sumber pustaka seperti jurnal ilmiah yang relevan untuk dijadikan bahan referensi penelitian.

Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian yaitu berupa angket secara tertutup menggunakan angket skala disregulasi emosi dengan empat kategori pilihan jawaban yaitu pernah, Tidak pernah, Lebih dari Sekali, Sering. Sedangkan untuk variable berikutnya adalah kemampuan manajemen konflik dengan pilihan jawaban (S), tidak setuju (TS), dan Sangat tak setuju (STS). Penyebaran angket pada semua anggota Polres yang hadir dalam kegiatan pelatihan dimaksudkan untuk mengukur taraf Manajemen konflik yang mereka fahami terdiri dari 17 item.

Tabel 1. Blue Print skala DERS

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		F	UF	
<i>Awareness</i>	Kurangnya akan respon emosional	1	2	2
<i>Clarity</i>	Kurangnya akan respon emosional	7, 8	-	2
<i>Non-acceptance</i>	Tidak menerima respon emosional	9	5	2
<i>Strategies</i>	Akses terhadapstrategiregulasi	10, 12	-	2
<i>Impulse</i>	Kesulitan mengendalikan impuls ketika mengalami emosi	4, 6	-	2
<i>negativism</i>	Beorientasi pada tujuan sesaat ketika mengalami emosi negative sebagai bentuk pelampiasan	133	-	2

Tabel 2. Blue Print Manajemen Konflik

No	Dimensi	Indikator	Item
1	Integrasi	- Mengamati perbedaan - Kemampuan bernegosiasi - Mengidentifikasi pendapat	1, 2, 3, 14, 15, 17
2	Kerelaan untuk Membantu	- Kemampuan Melayani Masyarakat - Kemampuan untuk memenuhi perintah	7, 8
3	Mendominasi	- Berbeda dan membantah - Berpegang teguh pada pendirian - Menyatakan posisi diri secara jelas - Kemampuan untuk memperkecil kekuasaan lawan konflik	6, 12, 16
4	Menghindar	- Meninggalkan sesuatu tanpa terselesaikan - Mengesampingkan Masalah	4, 11
5	Mengalihkan Konflik	- Fokus pada hal lain	10, 5, 9

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Terdapat dua jenis dasar regresi yaitu, regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier. Fungsi dari analisis regresi adalah untuk menjelaskan pengaruh variable disregulasi emosi pada variable manajemen konflik pada anggota kepolisian

di Polres Kabupaten Malang.

Uji linieritas

Sebelum melakukan uji regresi linier, ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh data penelitian terlebih dahulu. Yaitu melakukan Uji linieritas data. Perhitungan tersebut melalui uji berikut ini

Tabel 3. Uji Linieritas Data

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	706.743	1	706.743	32.304	.000a
Residual	787.599	36	21.878		
Total	1494.342	37			

a. Predictors: (Constant), Disregulasi Emosi (X)

b. Dependent Variable: Manajemen Konflik (Y)

Nilai F yang diperoleh adalah $F = 32.304$ dan taraf signifikansi $= 0.000$; atau $P = 0.000$; jadi sangat signifikan, dan jauh diatas $P 0.01$. Hal ini diartikan bahwa skor disregulasi emosi benar-benar mempengaruhi dan dapat digunakan untuk memprediksi kemampuan manajemen konflik. Nurgiyantoro, (2019) menyatakan bahwa uji linieritas merupakan uji prasyarat untuk analisis regresi.

Uji Hipotesis (Regresi Linier)

Hasil perhitungan regresi linear dalam penelitian adalah sebagai berikut. Hasil perhitungan regresi linear dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.458	4.677

a. Predictors: (Constant), Disregulasi Emosi (X)

b. Dependent Variable: Manajemen Konflik (Y)

R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,688, artinya terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara disregulasi emosi (X) dengan manajemen konflik (Y). R Square sebesar 0,473, artinya 47,3% variabel manajemen konflik (Y). mampu dijelaskan oleh variabel disregulasi emosi (X), sedangkan sisanya 52,7% ($100\% - 47,3\%$) mampu dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

Tabel 5 Tabel Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.161	10.006		1.415	.166

Disregulasi Emosi (X)	1.439	.253	.688	5.684	.000
-----------------------	-------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Manajemen Konflik (Y)

B (Koefisien Regresi) sebesar 1,439 artinya besarnya sumbangan atau kontribusi variabel disregulasi emosi (X) terhadap manajemen konflik (Y). Dengan kata lain jika variabel disregulasi emosi (X) naik satu satuan maka variabel manajemen konflik (Y) akan naik sebesar 1,439, t hitung sebesar 5,684, artinya variabel disregulasi emosi (X) berpengaruh signifikan terhadap manajemen konflik (Y), karena dari hasil perhitungan statistik menunjukkan t hitung 5,684 lebih besar (>) dari t tabel 2,028. a (Constant) sebesar 14.161 artinya jika disregulasi emosi (X) diasumsikan 0 atau tidak ada maka variabel manajemen konflik (Y) akan sebesar 14.161.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa disregulasi emosi yang dialami oleh anggota kepolisian dapat mempengaruhi konflik manajemen yang telah mereka miliki. Hal ini pun juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adame, et al 2021. Telah di sampaikan bahwa disregulasi emosi seperti kemarahan, rasa malu, ketidak berdayaan, terancam, dan kecurigaan serta prasangka negatif juga termasuk didalamnya. Disregulasi ini pun juga menghambat komunikasi dan hubungan social yang kurang bermakna. Sehingga sangat mempengaruhi kondisi emosi dan pengambilan keputusan seseorang. Dalam kasus ini adalah termasuk anggota kepolisian. Terlebih lagi mereka harus bekerja dalam situasi dan kondisi yang melayani serta menertibkan masyarakat dalam kerumunan. Sehingga sangat mudah sekali untuk terpancing bertindak dengan melawan. Sedangkan masyarakat pun juga kurang kesadaran akan perilaku tertib ketika berada di kerumunan, Khususnya dalam penelitian ini adalah Suporter Arema. Ketika seseorang kebingungan untuk bertindak mereka memiliki peluang untuk mengeksekusi Tindakan yang lebih merusak (Harley. 2016).

Situasi konflik sebagaimana digambarkan di atas seringkali dialami para personil Samapta, khususnya pada satuan Dalmas (Pengendalian Massa). Ketika menjalankan perannya di lapangan, petugas seringkali berada dalam situasi yang provokatif dan memancing amarah. Tekanan yang dirasakan para petugas menimbulkan reaksi internal yang membangkitkan amarah dan tindakan kekerasan. Aparat kepolisian merupakan salah satu profesi yang memiliki tuntutan keterampilan pengendalian emosional. (Ridwan:

2012).

Para petugas mengidentifikasi berbagai hal yang dapat menjadi pemicu marah pada diri seseorang, kondisi-kondisi (internal dan eksternal) yang menyebabkan mudahnya seseorang terpicu amarahnya, serta persepsi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat amarah seseorang (baik sebagai trait kepribadian maupun sebagai emotional state yang dirasakan dalam suatu waktu) sebagai bagian dari proses rekognisi pengalaman amarah. Para petugas juga merasakan adanya perbedaan pada cara mereka mempersepsikan situasi provokatif antara sebelum dan sesudah bertugas di pengendalian Masyarakat. Perilaku Supporter yang overfanatik terhadap kekalahan tim kebanggaan mereka memicu agresifitas ekspresi kekecewaan yang demikian mendalam bagi mereka. Maka, merek amudah sekali terlibat dalam perilaku agresif maupun melakukan pelanggaran aturan- aturan selama menyaksikan pertandingan. Gambaran ini menunjukkan pemicu internal merupakan kondisi disregulasi emosi dari pihak Dalmas (Pengendalian Masyarakat) ditambah dengan perilaku supporter yang tidak terkendali.

Para petugas juga mempersepsikan adanya kondisi ketidakadilan yang mereka alami dalam menjalankan tugas. Sebagai personel Dalmas, para petugas kerap kali berada dalam situasi rusuh yang memiliki banyak sumber provokasi. Para petugas sering menghadapi perilaku agresif massa dengan harus tetap berpegang pada aturan. Ketidakadilan dipersepsikan ketika petugas bertindak agresif (represif), masyarakat cenderung menilai sebagai tindakan sewenang-wenang maupun pelanggaran HAM, sementara para petugas sendiri seringkali menjadi sasaran perilaku agresif massa. Schultz (2007). Persepsi akan ketidakadilan tersebut seringkali menimbulkan protes pada diri petugas dan menjadi kondisi yang memudahkan timbulnya amarah.

Amarah dari suatu kelompok yang melebur menjadi satu dalam situasi kerumunan sulit untuk dikendalikan maupun diberikan instruksi. Maka, tindakan menekan perilaku massa melalui menembakkan gas air mata, menggunakan water canon, dan beberapa kendaraan tehnis dilapangan yang berfungsi untuk memecah kerumunan juga dilakukan. Penelitian ini menggambarkan secara kuantitatif bahwa anggota personel kepolisian memerlukan perhatian yang lebih lanjut terutama dalam mengendalikan emosi ketika menghadapi perilaku massa. Demikian juga dengan perilaku supporter bola masih memerlukan edukasi akan norma, moralitas, dan keseimbangan dinamika kelompok secara internal dari komunitas yang

menanungi mereka. Agar komunitas sekaligus Masyarakat secara umum lebih focus pada pencegahan perilaku amuk masa dalam pagelaran pertandingan olahraga apapun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disregulasi emosi dengan kemampuan manajemen konflik anggota kepolisian. Disregulasi emosi ini dapat menimbulkan reaksi yang tidak tetap dalam menghadapi atau menyelesaikan masalah bagi seorang anggota kepolisian. Sehingga disregulasi emosi memerlukan penanganan dan pelatihan lebih lanjut dalam upaya mengelola emosi untuk penegak hukum yang demikian vitalnya berperan untuk melindungi, mengayomi, berpartner bersama masyarakat untuk mewujudkan ketertiban umum.

Saran

Beberapa variable lain masih perlu digali dan perlu diteliti untuk meningkatkan kinerja dan psychological well being untuk anggota kepolisian supaya memberikan pelayanan yang efektif sesuai dengan tupoksi dan perundangannya.

DAFTAR PUSTAKA

Cole, P. M., Michel, M. K., & Teti, L. O. (2008). The Development of Emotion Regulation and Dysregulation: A Clinical Perspective. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2-

Dodik, A. A., & Astuti, K. (2012). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota Polri bagian operasional di Polresta Yogyakarta. *Insight*, 10(1), 37-48.3), 73-102

Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional Assessment of Emotion Regulation and Dysregulation: Development, Factor Structure, and Initial Validation of the Difficulties in Emotion Regulation Scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 26(1), 41-54

Hearly, M. (2016). Angry, easily frustrated young adult? Middle age may bring problems of memory and planning. Los Angeles Times. Retrieved from Los Angeles Times: http://www.latimes.com/science/scienceno_wla-sci-snangry-young-adult-middle-agememory-20160302-story.html

Jorgensen, L. I., & Rothmann, S. (2008). Occupational Stres, ill health and organisational commitment of members of the South African Police Service in the North West Province. *Acta Criminologica: African Journal of Criminology & Victimology*, 21(2), 1- 15

Mardianto, Adi. E. H. (2 0 0 0) . P e n g g u n a a n Manajemen Konflik Ditinjau Dari Status Keikutsertaan Dalam Mengikuti Kegiatan Pecinta Alam Di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 111-119.

Nuzulia, S., & Darokah, M. (2003). Peran self-efficacy dan strategi coping terhadap hubungan antara Stresor kerja dan stres kerja. *Doctoral dissertation*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Ridwan, Syafiudin (2012). Menejemen Amarah Petugas Pengendalian Masa Polda Jatim. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 11, No.2, Oktober

Schultz, N. (2007). *Anger Management*. Boulder, Colorado; University of Colorado, The Conflict Resolution Information Source.

You, J., Ren, X., Zhang, X., Wu, Z., Xu, S., & Lin, M. (2018). Emotional Dysregulation And Nonsuicidal Self-Injury: A MetaAnalytic Review. *Neuropsychiatry*, 8(2), 733-748

Yunis., An., Raharjo, Pambudi. (2011). Hubungan antara regulasi emosi dengan sikap anggota polisi sektor polres purbalingga terhadap efektifitas kerja. *Jurnal Psychoidea Universitas Muhammadiyah Purwokerto*