

EFEKTIVITAS PELATIHAN REGULASI EMOSI UNTUK MENURUNKAN STRES KERJA PADA ANGGOTA RESKRIM

THE EFFECTIVENESS OF EMOTION REGULATION TRAINING TO REDUCE WORK STRESS AMONG CRIMINAL POLICEMAN

Putri Pusvitasari
Hepi Wahyuningsih
Yulianti Dwi Astuti

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
E-mail: putripusvitasari@gmail.com

ABSTRACT

The study examined the effectiveness of emotion regulation training to reduce criminal policeman's work stress. This study used a pretest-posttest control group design. The participants were 13 criminal policemen from two different police stations, namely Polda X and Polsek Y. They were men and women aged between 20 – 50 years old, and classified into two groups. One group (n = 6) received emotion regulation training as the experimental group and the other (n = 7) as controlled group (waiting list). Participants were assessed using work stress scale that had been adapted from Abras (2012) research. The result showed that there was a significant difference in the implementation of posttest between the experimental and control group. By using mann whitney, the result concluded that emotion regulation training was significantly effective to reduce work stress of criminal policeman ($Z = -2,006$, $p = 0,045$, where $p < 0,05$).

Key words : work stress, emotion regulation training

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan regulasi emosi dalam menurunkan tingkat stres kerja pada anggota Reskrim. Penelitian ini menggunakan desain *Pretest-Posttest Control Group Design*. Partisipan dalam penelitian ini adalah 13 orang anggota Reskrim yang bertugas di Polda X dan Polda Y berjenis kelamin perempuan dan laki-laki, berusia 20-50 tahun dan dikelompokkan dalam dua kelompok. Setelah dilakukan proses random, maka terpilih satu kelompok (n=6) sebagai kelompok eksperimen dari Polda X yang menerima perlakuan berupa pelatihan regulasi emosi. Satu kelompok lainnya (n=7) sebagai kelompok kontrol (*waiting list*). Skala stres kerja yang merupakan adaptasi dari penelitian Abras (2012) dipergunakan sebagai alat ukur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan regulasi emosi efektif dalam menurunkan stres kerja pada anggota reskrim ($Z = -2,006$, $p = 0,045$, $p < 0,05$).

Kata kunci : Stres Kerja, Pelatihan Regulasi Emosi,

Republik Indonesia merupakan negara yang berlandaskan dan menjunjung tinggi hukum. Hal ini sesuai dengan pasal 27 UUD 1945 yang berbunyi "Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan, dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya." Sesuai dengan amanat Undang-undang Dasar Negara Republik 1945 di atas, maka dibentuklah aparat negara penegak hukum, yaitu Polisi Republik Indonesia (Polri). Sesuai dengan UU No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 13, tugas polisi adalah sebagai berikut: "Tugas Pokok Kepolisian dalam mengemban tugasnya adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat" (<http://kontras.org/8/8/15>).

Polisi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penegak hukum diklasifikasikan menjadi beberapa bagian. Salah satu di antaranya adalah direktorat reserse kriminal (reskrim). Merujuk pada *website* resmi Polda DIY (2016) di mana Dit. Reskrim terbagi menjadi dua, yaitu Reserse Kriminal Umum (Reskrimum) dan Reserse Kriminal Khusus (Reskrimsus). Kedua direktorat tersebut merupakan unsur pelaksana utama Kepolisian Daerah (Polda) yang

bertugas membina fungsi dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum maupun khusus, termasuk fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan sesuai dengan ketentuan hukum serta peraturan yang berlaku.

Direktorat Reskrim memiliki tugas untuk menindak segala jenis perilaku kriminal. Kriminal, menurut *Lectric Law Library* (2008), adalah suatu bentuk perilaku yang melanggar hukum. Kriminalitas merupakan suatu tindakan yang dianggap sebagai pelanggaran terhadap hukum yang berlaku di masyarakat. Sullivan (1977) menyatakan bahwa setiap anggota polisi kriminal dituntut untuk menguasai berbagai cabang ilmu agar mampu memberikan solusi atas masalah yang belum terpecahkan. Kesaksian dari pihak-pihak yang terkait juga dibutuhkan di persidangan. Hal ini menjadi tekanan tersendiri bagi anggota polisi reskrim, yang berasal dari kehadiran keluarga tersangka dan pihak pers yang mengikuti persidangan tersebut. Tekanan lain yang muncul adalah berkaitan dengan waktu, di mana mereka dituntut untuk selalu siap sedia selama 24 jam. Oleh karena itu, menurut Sullivan (1977), jika

dibandingkan dengan bidang kepolisian lainnya, polisi kriminal dianggap sebagai "urat nadi" kepolisian.

Tantangan dan tekanan yang dihadapi seorang polisi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dapat memicu timbulnya stres. Zakir dan Murat (2011) berpendapat bahwa profesi polisi dianggap sebagai pekerjaan dengan tingkat stres tinggi karena jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan serta kekhawatiran akan keselamatan atau dalam artian memiliki resiko yang cukup tinggi. Profesi polisi rentan terhadap stres karena harus siap siaga dalam melayani dan mengayomi masyarakat. Seluruh hidupnya didedikasikan untuk menjaga keamanan negara. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cooper (Vitarini, 2009) yang menunjukkan bahwa stres kerja banyak terjadi pada individu dengan latar belakang di bidang pelayanan, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan serta berkaitan erat dengan masyarakat, misalnya perawat, polisi, pekerja sosial, guru, konselor, dan dokter.

Hasil riset Mabes Polri pada tahun 2015 (<http://news.liputan6.com/14/6/16>) disebutkan bahwa sekitar 80% anggota polisi reserse kriminal (Reskrim) dan polisi lalu lintas (Polantas) mengalami kondisi stres akibat tekanan pekerjaan

yang cukup berat. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Oktavia (2014), ditemukan bahwa ada beberapa faktor penyebab stres yang dialami polisi. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja merupakan penyebab stres terbesar pada anggota polisi dengan prosentase 26,08%, kedua adalah konflik dengan rekan kerja dan atasan dengan prosentase 20,65%. Kemudian penyebab stres yang ketiga adalah shift kerja yang terlalu lama dengan prosentase 18,47%. Sedangkan stressor yang terakhir adalah gaya kepemimpinan dengan prosentase 16,3%.

Sepanjang tahun 2005 sampai tahun 2013 banyak ditemukan kasus penyalahgunaan senjata api di lingkungan kepolisian yang dilatarbelakangi oleh stres kerja. Hal ini semakin diperkuat dengan data yang dipaparkan oleh Arisona (2015) bahwa terdapat perilaku-perilaku yang menyimpang pada anggota kepolisian terutama dalam hal penyalahgunaan wewenang.

Tindakan-tindakan seperti penyalahgunaan wewenang, pungutan liar, asusila, narkoba miras dan penembakan serta kasus bunuh diri merupakan gambaran fenomena perilaku polisi yang mengalami stres kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari Polres Salatiga, di mana sepanjang tahun 2010 sampai

2013 diketahui terdapat beberapa anggota yang bermasalah. Perilaku bermasalah tersebut di antaranya adalah disersi (lari dari tugas), sering absen dinas, penggunaan narkoba dan pemukulan. Bahkan permasalahan beberapa anggota tersebut berkaitan dengan kondisi psikis, seperti depresi, permasalahan internal rumah tangga, kejenuhan dengan pekerjaan, serta masalah keuangan.

Oktavia (2014) juga mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kondisi stres yang berlarut-larut seringkali menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Kondisi ini mengakibatkan dampak yang luar biasa terhadap kehidupan anggota polisi sehari-hari, bukan hanya dalam hal psikologis, tetapi juga fisik maupun perilaku. Salah satunya adalah pengambilan keputusan buruk pada individu. Hal ini berdampak pada kondisi psikologis anggota polisi reskrim yang berpengaruh pada perilaku mereka, di mana yang dapat kita lihat bahwa akhir-akhir ini marak terjadi pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh oknum kepolisian. Individu menjadi mudah marah dan tersinggung sehingga tidak mampu berpikir jernih. Beberapa kasus yang menunjukkan penyimpangan anggota polisi sehingga menimbulkan antipati dan menurunkan citra polisi, di antaranya

adalah berita pada tahun 2014 tentang anggota Polda Metro Jaya menembak kepala atasannya hingga tewas setelah keduanya berseteru. Sementara itu, kasus lainnya adalah berita pada tahun 2016 ini, di mana seorang anggota Brimob ACK menembak istrinya tepat di kening karena ada permasalahan rumah tangga (<http://batampos.co.id/2016/03/13/>).

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Neta S. Pane (<http://news.okezone.com>), yang merupakan Ketua Presidium *Indonesia Police Watch* (IPW) bahwa anggota polisi yang merasa frustrasi akibat tekanan psikologi akan berdampak pada dua hal. Dampak yang pertama adalah terjadinya aksi bunuh diri. Kemudian yang kedua adalah polisi mudah lepas kontrol dan cenderung emosional. Hal ini membuat anggota polisi terutama yang diberikan inventaris berupa senjata api menjadi mudah untuk melepaskan tembakan, bahkan kepada keluarga, rekan, atau atasannya sendiri. Begitu pula yang diungkapkan oleh Mantan Kepala Korps Brimob Komjen Purnawirawan Imam Sudjarwo (<http://news.liputan6.com/16/8/16>), di mana kasus bunuh diri polisi sering terjadi karena tekanan kerja yang membebankan pikiran. Menurut data IPW (<http://sumsel.tribunnews.com/16/8/16>), terhitung bulan Maret 2016 sudah tercatat enam kasus bunuh diri

yang dilakukan anggota polisi. Angka ini cenderung meningkat, mengingat sepanjang tahun 2011 hanya ada satu kasus di Sumut, tahun 2012 naik menjadi dua orang, dan tahun 2013 naik drastis hingga tujuh kasus. Kemudian sepanjang 2014 ada tiga kasus dan pada 2015 sudah terjadi enam kasus polisi bunuh diri. Bahkan jumlah anggota polisi yang bunuh diri tahun 2013 meningkat 300 persen lebih jika dibandingkan tahun-tahun sebelumnya (<http://www.posmetro.com/4/7/16>).

Menurut Robbins (2002), stres kerja yaitu tuntutan kerja melebihi kemampuan individu. Stres kerja seringkali didefinisikan sebagai sesuatu yang negatif, masalah-masalah kecil dan remeh, terjadi dengan cara yang sama dan serupa pada setiap orang, dan semata-mata bersifat mental serta tidak berkaitan dengan fisik. Padahal stres kerja ini merupakan reaksi yang normal pada setiap orang dari segala usia.

Robbins (2002) mengungkapkan bahwa ada tiga gejala stres kerja, yaitu pertama, fisiologis. Gejala ini berkaitan dengan fisik seperti perubahan metabolisme tubuh, mengalami kesulitan pernapasan, mengalami penyakit jantung, peningkatan tekanan darah, sakit liver, dan sakit kepala. Kedua, gejala psikis. Gejala ini berkaitan dengan kondisi

psikologis individu seperti kecemasan, mudah marah, merasa bosan, dan kehilangan gairah kerja. Ketiga, gejala perilaku yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan seseorang. Orang dengan kondisi stres mengalami penurunan produktivitas, malas untuk bekerja, ingin keluar dari tempat kerja, mengalami perubahan kebiasaan makan (kehilangan nafsu makan/ kebanyakan makan), mengalami peningkatan konsumsi alkohol, berbicara cepat, tingkah laku seperti orang yang sedang gelisah dan sulit tidur.

Menurut Robbins (2006), ada tiga faktor yang menyebabkan munculnya stres kerja, yaitu: 1). Faktor lingkungan. Ketidakpastian lingkungan memengaruhi perancangan struktur organisasi dan memengaruhi tingkat stres. Beberapa hal yang memengaruhi faktor lingkungan adalah seperti ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, serta ketidakpastian teknologi; 2). Faktor organisasi. Faktor di dalam organisasi yang dapat memunculkan stres di antaranya adalah tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang membuat suasana tidak nyaman. Beberapa faktor tersebut dapat dikelompokkan seperti tuntutan tugas, tuntutan peran,

tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi; 3). Faktor individu, yang terdiri atas keluarga, ekonomi, dan kepribadian. Masalah dalam keluarga misalnya tidak harmonisnya hubungan antara suami istri serta anak yang tidak disiplin dapat mengakibatkan kondisi stres individu terbawa sampai ke tempat kerja. Begitu pula seberapa besar tingkat penghasilan seseorang dan bagaimana cara mengelola keuangan dapat menjadi faktor munculnya stres. Stres yang terjadi bisa berasal dari kepribadian seseorang dan bagaimana seseorang bisa menerima segala perubahan dan tuntutan yang terjadi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap anggota reskrim juga ditemukan bahwa salah satu dampak munculnya stres kerja adalah kurangnya kemampuan anggota polisi dalam mengontrol atau mengendalikan emosinya. Akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan target, maka tidak jarang anggota polisi, bidang reskrim khususnya meluapkan emosi berupa kemarahan kepada keluarganya. Emosi juga merupakan salah satu faktor yang cukup signifikan memengaruhi munculnya kondisi stres kerja. Nevid *dkk* (2003) menyatakan bahwa ada enam faktor yang memengaruhi stres. Salah satu faktor tersebut adalah cara coping

stres individu. Seperti yang diketahui bahwa coping stres ada dua, yaitu fokus pada emosi dan fokus pada masalah. Pada coping yang berfokus pada emosi, orang berusaha segera mengurangi dampak stresor dengan menyangkal adanya stresor atau menarik diri dari situasi. Sebaliknya, pada coping yang berfokus pada masalah (*problem focused coping*) orang menilai stresor yang mereka hadapi dan melakukan sesuatu untuk mengubah stresor tersebut.

Individu tidak hanya sekedar memiliki emosi, namun emosi ini juga perlu untuk diatur dalam diri individu tersebut. Hal ini mengandung pengertian bahwa individu perlu mengambil sikap terhadap emosi yang muncul serta menerima konsekuensi dari setiap tindakan emosi mereka (Frijda, 1990). Kondisi ini biasa disebut dengan regulasi emosi. Hal ini sejalan dengan pendapat Gross (1999), di mana ia menyebutkan bahwa regulasi emosi merupakan cara individu dalam memengaruhi emosi apa yang mereka miliki, kapan emosi itu dirasakan, serta bagaimana mereka mengalaminya atau mengekspresikan emosi tersebut. Oleh karena itu, anggota polisi membutuhkan keterampilan dalam meregulasi emosi agar mampu mengelola serta mengendalikan emosinya dalam menyikapi segala permasalahan yang sedang dihadapi.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa regulasi emosi dapat dijadikan sebagai mediator dalam konteks penyesuaian terhadap stres (Troy & Mauss, 2011). Lazarus (Gruyak, Gross, & Etkin, 2011) juga mengungkapkan hal yang sama, di mana regulasi emosi dapat digunakan untuk mengelola tuntutan eksternal dan internal yang spesifik serta berat atau melebihi sumber daya individu yang dinilai sebagai stres.

Ada beragam intervensi untuk menurunkan tingkat stres. Salah satu upaya intervensi adalah manajemen stres. Segarahayu (2013) telah melakukan studi manajemen stres untuk menurunkan tingkat stres pada narapidana. Namun penelitian tersebut ternyata kurang efektif dalam mengurangi tingkat stres. Hal ini dikarenakan beberapa kekurangan dalam tritmennya, di mana dua teknik yang digunakan dalam manajemen stres saling memengaruhi satu sama lain sehingga keefektifannya menurunkan stres menjadi berkurang. Dua teknik yang dimaksud adalah teknik dalam mengelola emosi, yaitu relaksasi dan afirmasi positif, yang dirasa masih kurang dalam meregulasi emosi subjek penelitian. Faktor lain yang menyebabkan tidak efektifnya pelatihan manajemen stres ini adalah sumber stres subjek penelitian berasal dari lingkungan. Kepadatan dan kesesakan diakibatkan

oleh penghuni lapas yang dari hari ke hari semakin meningkat sehingga menyebabkan *overcapacity* dan *overcrowded*. Ruang dalam lapas di Indonesia tidak mampu menampung jumlah narapidana. Jika stres disebabkan oleh stres lingkungan, maka yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres adalah dengan melakukan penataan ulang terhadap bangunan di lapas.

Studi lain menunjukkan bahwa pelatihan berpikir positif efektif dalam menurunkan tingkat stres pada mahasiswa (Kholidah & Alsa, 2012). Meskipun penelitian ini juga memiliki keterbatasan, yaitu generalisasi hasil penelitian ini terbatas pada subjek dengan kategori sangat tinggi dan tinggi saja sehingga belum diketahui efeknya pada subjek dengan stres sedang, rendah dan sangat rendah. Penelitian ini juga tidak melakukan *follow up* (tindak lanjut) atau mengevaluasi sampai berapa lama efek pelatihan dapat bertahan.

Ada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Padyab, Erlanson, dan Brulin (2016) di Swedia mengenai korelasi antara *burnout* dengan lingkungan sosial kerja dan stres batin sebagai strategi coping pada polisi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres batin sangat memengaruhi kelelahan emosi dan depersonalisasi. Hal ini berarti strategi

coping berupa stres batin merupakan prediktor yang signifikan memengaruhi kondisi *burnout* yang ditunjukkan dengan meningkatnya kelelahan emosi dan depersonalisasi pada anggota polisi. Oleh karena itu, diperlukan suatu strategi yang dapat diterapkan untuk mengurangi kelelahan emosi yang dirasakan akibat beban pekerjaan yang cukup tinggi, di mana strategi tersebut berupa regulasi emosi yang dapat mengurangi pengalaman emosi negatif maupun tingkah laku maladaptif. Fox (Kostiuk & Fouts, 2002) menyatakan bahwa regulasi emosi adalah kemampuan untuk merespon tuntutan yang berlangsung dari berbagai pengalaman emosi dengan cara yang bisa diterima secara sosial dan cukup fleksibel untuk memungkinkan reaksi spontan, termasuk kemampuan untuk menunda reaksi spontan yang diperlukan.

Pelatihan regulasi emosi merupakan salah satu cara untuk menurunkan stres. Keterampilan regulasi emosi yang efektif dapat meningkatkan pembelajaran mengelola emosi secara signifikan. Individu yang mampu menilai situasi, mengubah pikiran negatif dan mengontrol emosinya menurut Gross dan John (Wade & Tavis, 2007) akan memiliki coping yang positif terhadap masalahnya. Pada proses coping yang berhasil maka akan terjadi proses adaptasi yang

meningkatkan kemampuan individu untuk bertahan dalam menghadapi kemungkinan stres selanjutnya. Sebaliknya, bila terjadi kegagalan dalam proses coping maka individu bersangkutan akan mengalami stres yang berkelanjutan, yang termanifestasi dalam berbagai gangguan psikis dan fisik, seperti gangguan kesehatan, dan masalah sosial lainnya.

Menurut Greenberg (2002), regulasi emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menilai, mengatasi, mengelola, dan mengungkapkan emosi yang tepat dalam rangka mencapai keseimbangan emosional. Kemampuan yang tinggi dalam mengelola emosi akan memampukan individu untuk segera bangkit dari keterpurukan kehidupannya. Selanjutnya Thompson (1994) menyatakan bahwa regulasi emosi terdiri atas dua proses yaitu proses intrinsik dan ekstrinsik yang bertanggungjawab untuk belajar mengenali, memantau, mengevaluasi, dan memodifikasi reaksi emosional.

Cahyono dan Koentjoro (2015) juga melakukan penelitian eksperimen tentang *Appreciative Inquiry Coaching* untuk menurunkan stres kerja pada polisi lalu lintas. Tritermen berupa *Appreciative Inquiry Coaching* ini hanya mencakup kognitif saja, di mana tujuannya adalah mengubah kognisi individu menjadi lebih positif mengenai stressor dalam

pekerjaannya. Sedangkan intervensi regulasi emosi dilakukan dengan melatih anggota reskrim untuk mengenal emosi-emosi yang muncul pada dirinya, baik emosi positif maupun negatif. Selanjutnya mengekspresikan emosi yang dirasakan secara verbal maupun non verbal, mengelola emosi dan mengubah emosi negatif menjadi positif dengan mengurangi emosi negatif dan meningkatkan emosi positif dalam dirinya (Greenberg, 2002).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian, yaitu pelatihan regulasi emosi efektif dalam

menurunkan stres kerja pada anggota Reskrim.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksperimen kuasi dengan rancangan *pretest-posttest control group design*. Desain eksperimen dilakukan dengan pengukuran awal (prates) sebelum perlakuan diberikan dan pascates sesudahnya, sekaligus ada kelompok perlakuan atau eksperimen dan kelompok kontrol.

Tabel 1. Rancangan Penelitian

Kelompok	Prates	Perlakuan	Pascates	Tindaklanjut
KE	O1	X	O2	O3
KK	O1	- X	O2	O3

Keterangan :

- KE : Kelompok Eksperimen
- KK : Kelompok Kontrol
- O1 : Pengukuran sebelum perlakuan (prates)
- O2 : Pengukuran setelah perlakuan (pascates)
- O3 : Pengukuran Tindak Lanjut
- X : Pemberian pelatihan regulasi emosi
- X : Tanpa pelatihan regulasi emosi

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota polisi yang telah bekerja mini-

mal satu tahun sebagai anggota Reskrim, berusia antara 20-50 tahun, berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan, serta

memiliki tingkat stres kerja pada kategori sedang-tinggi (berdasarkan hasil *screening*).

Metode Pengumpulan Data

Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala stres kerja yang akan diberikan kepada subjek penelitian pada saat pra-test, pascates dan tindak lanjut. Skala stres kerja digunakan sebagai alat ukur untuk memperoleh data penelitian yang secara langsung diisi oleh subjek. Skala tersebut diadaptasi dari skala yang dibuat oleh Abras (2012). Skala ini memfokuskan aitem pertanyaan pada stres yang merugikan atau berdampak negatif bagi anggota reskrim (*distress*). Skala stres kerja tersebut dibuat dengan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Robbins (2002). Robbins menyatakan bahwa ada tiga aspek stres kerja, di mana ketiga aspek tersebut nantinya akan dituangkan dalam *blue print* penelitian. Adapun tiga aspek tersebut adalah psikologis, fisiologi, dan perilaku.

Aitem-aitem dalam skala ini merupakan pernyataan dengan enam pilihan jawaban, yaitu "Selalu" (S), "Sangat Sering" (SS), "Sering" (SR), "Jarang" (JR), "Sangat Jarang" (SJ), dan "Tidak Pernah" (TP). Subjek hanya diperkenankan memilih salah satu dari enam alternatif jawaban yang paling sesuai dengan ke-

adaan dirinya. Rentang skor yang diberikan bergerak dari 1 sampai 6. Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* yaitu: selalu = 6, sangat sering = 5, sering = 4, jarang = 3, sangat jarang = 2, dan tidak pernah = 1, sedangkan bobot penilaian untuk pernyataan *unfavorable* yaitu: selalu = 1, sangat sering = 2, sering = 3, jarang = 4, sangat jarang = 5, dan tidak pernah = 6.

Semakin tinggi nilai yang diperoleh subjek pada skala ini, maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan. Semakin rendah nilai yang diperoleh subjek, maka semakin rendah stres kerja yang dimiliki subjek. Jumlah keseluruhan pada skala stres kerja ini adalah 23 aitem. Skala ini berisi aitem-aitem yang bertujuan untuk mengukur tingkat stres kerja. Skala stres kerja ini memiliki butir aitem yang sah. Aitem sah adalah aitem yang memiliki koefisien validitas aitem sama dengan atau lebih besar dari 0,30. Koefisien reliabilitas skala stres kerja ini adalah 0,836, sedangkan koefisien validitasnya bergerak pada angka 0,302 – 0,641

Prosedur Intervensi

Ada beberapa tahap dalam pelaksanaan penelitian ini. Pertama, persiapan. Pada tahap ini peneliti melengkapi perizinan penelitian untuk disampaikan kepada pihak terkait. Selain itu, analisis

kebutuhan dilakukan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan melalui wawancara dengan anggota reskrim. Selanjutnya, peneliti menyusun modul pelatihan dan melakukan uji coba modul. Modul pelatihan regulasi emosi ini merupakan modifikasi dari modul pelatihan yang dikembangkan oleh Andriani (2016).

Subjek penelitian terpilih berdasarkan izin dari pihak petinggi kepolisian untuk melakukan prates terhadap kurang lebih 50 orang anggota reskrim. Penjaringan subjek penelitian akan dilakukan pada dua markas polisi yang berbeda. Berdasarkan hasil prates yang didapatkan, peneliti melakukan *screening*. Peserta yang terpilih menjadi subjek penelitian merupakan peserta yang memiliki tingkat stres kerja dengan kategori tinggi dan sedang. Lembar persetujuan penelitian diberikan pada subjek sebelum intervensi diberikan, memuat kesepakatan bersama antara peneliti dan partisipan yang digunakan sebagai bukti persetujuan bahwa subjek setuju dan bersedia menjalani prosedur penelitian. Adapun isi dari lembar persetujuan ini adalah maksud dan tujuan penelitian, hak serta kewajiban subjek penelitian, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan jalannya penelitian

Persiapan lain sebelum intervensi adalah pemilihan *trainer* atau fasilitator.

Trainer yang dipilih adalah seorang psikolog yang memiliki surat izin praktik yang telah berpengalaman minimal tiga tahun dalam mengisi kegiatan pelatihan psikologi, pernah mengikuti program kegiatan pelatihan psikologi, memiliki kemampuan interpersonal yang baik dan memiliki beberapa kualifikasi keterampilan sebagai konselor antara lain hangat, empatik, dan penuh penerimaan.

Kedua, pelaksanaan intervensi. Intervensi yang diberikan adalah pelatihan regulasi emosi. Pelatihan regulasi emosi dalam penelitian ini merupakan kemampuan individu dalam mengelola emosi-emosi negatif maladaptif menjadi emosi yang positif dan adaptif serta menggunakan konsep keterampilan regulasi emosi dari Greenberg (2002). Pelatihan regulasi emosi ini telah dilaksanakan selama tujuh sesi dalam dua hari pertemuan. Serangkaian acara pelatihan ini berlangsung selama ± 7 jam. Materi pelatihan meliputi pengantar pelatihan dan pengenalan diri, sekilas penjelasan mengenai stres dan emosi serta hubungan di antara keduanya, pengenalan dengan ragam emosi, cara mengekspresikan emosi, cara mengelola emosi, serta cara mengubah emosi negatif menjadi emosi yang lebih positif.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan berupa metode statistik dengan teknik analisis non-parametrik *Mann Whitney U Test* dengan bantuan program SPSS 16.00 for windows.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Data dalam penelitian ini mendeskripsikan 13 subjek penelitian yang terdiri atas 6 subjek kelompok eksperimen dan 7 subjek kelompok kontrol. Kelompok eksperimen terdiri atas 4 orang laki-laki dan 2 orang perempuan, sedangkan kelompok kontrol terdiri atas 4 orang laki-laki dan 3 orang perempuan.

Tabel 2. Perbandingan prates, pascates, tindak lanjut tingkat stres kerja antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Klasifikasi	Kelompok Eksperimen				Kelompok Kontrol			
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
Prates	69	88	78,83	7,47	66	78	71,43	3,87
Pascates	52	73	65	8,05	65	81	73,29	5,12
Tindak lanjut	50	75	61,83	11,70	68	83	75,29	5,96

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada saat pelaksanaan prates, pascates, dan tindak lanjut, terdapat perbedaan nilai *mean* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen mengalami penurunan skor pada saat pascates dan tindak lanjut. Sedangkan kelompok kontrol, apabila dilihat dari nilai *mean* justru mengalami peningkatan skor, namun tidak begitu signifikan.

Hasil Uji Asumsi

Uji normalitas menggunakan tehnik *Kolmogorof-Smirnov* menunjukkan $p > 0,05$ yang berarti sebaran data pada prates, pascates, dan tindak lanjut dinyatakan normal. Uji homogenitas *Levene's test* menunjukkan $p > 0,05$, artinya sebaran data kelompok eksperimen dan kelompok kontrol baik pada saat prates maupun pascates memiliki varian yang homogen atau data berasal dari populasi-populasi dengan varian yang sama, namun sebaran data tindak lanjut antara

kedua kelompok tidak memiliki varian yang homogen.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan uji asumsi diketahui bahwa data yang didapatkan normal, namun hasil data tindak lanjut tidak homogen, sehingga analisis non-

parametrik dapat dilakukan. Uji hipotesis non-parametrik yang akan dilakukan adalah *Mann Whitney U Test*. Selain karena uji asumsi tidak terpenuhi, uji non-parametrik ini juga digunakan dengan pertimbangan jumlah subjek penelitian yang terbatas.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Data	Z	P	Keterangan
Prates	-1,726	0,084	Tidak Signifikan
Pascates	-2,006	0,045	Signifikan
Tindak lanjut	-2,011	0,044	Signifikan

Hasil analisis *Mann Whitney* yang telah dilakukan pada data prates menunjukkan bahwa nilai $Z = -1,726$ dan $p = 0,084$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol pada saat pelaksanaan prates. Hasil ini dianggap wajar mengingat kondisi awal subjek pada kedua kelompok memang diharapkan sama atau tidak ada perbedaan. Kemudian hasil analisis yang dilakukan pada data pascates menunjukkan bahwa nilai $Z = -2,006$ dan $p = 0,045$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan pada saat pelaksanaan pascates antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol.

Kondisi yang sama juga terjadi pada data tindak lanjut, di mana nilai $Z = -2,011$ dan $p = 0,044$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol pada pelaksanaan tindak lanjut.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pelatihan regulasi emosi dapat menurunkan tingkat stres kerja pada anggota reskrim. Pengukuran stres kerja dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan regulasi emosi diberikan, serta pada periode tindak lanjut (*follow up*) pada kelompok eksperimen dan kontrol.

Berdasarkan analisis kuantitatif dengan menggunakan uji non-parametrik *Mann Whitney U Test*, menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan pada saat pelaksanaan pascates dan tindak lanjut antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan regulasi emosi memiliki pengaruh terhadap menurunnya tingkat stres kerja pada anggota reskrim.

Pelatihan regulasi emosi yang terdiri atas materi berkenalan dengan ragam emosi, mengekspresikan emosi, mengelola emosi, dan mengubah emosi negatif menjadi emosi positif, memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Keterampilan pertama yang diajarkan dalam pelatihan ini adalah mengenal emosi, baik itu emosi positif maupun negatif. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gohm (2003) dijelaskan bahwa kemampuan mengenal emosi yang baik akan dapat memberikan reaksi emosi yang baik dan tepat sehingga pada akhirnya dapat terhindar dari keadaan distress psikologis. Pada saat proses pelatihan berlangsung, subjek penelitian mampu mengenal dan mengidentifikasi emosi dalam diri. Selain itu, subjek penelitian juga dapat mengidentifikasi seberapa besar tingkat emosi yang dirasakannya melalui termometer emosi.

Hal ini dimaksudkan agar subjek dapat mewaspadaikan setiap perubahan emosi yang dirasakan sehingga mampu mengambil tindakan yang tepat ketika sedang menghadapi situasi yang menekan.

Subjek dalam penelitian ini juga mempraktekkan teknik untuk mengelola emosi dengan cara mengubah respon emosi yang dirasakannya dengan latihan relaksasi pernapasan dan relaksasi otot progresif. Relaksasi bertujuan untuk melatih anggota tubuh bersikap lebih santai atau rileks ketika dalam keadaan tegang atau sedang menghadapi situasi yang menekan. Menurut Sarafino dan Smith (2011), relaksasi menjadi salah satu cara yang baik dalam mengurangi tingkat stres. Utanti (Subandi, 2002) juga menyatakan bahwa dengan menjalankan metode relaksasi yang dilakukan rutin setiap hari dapat mengurangi rasa tertekan dan dapat mengatur emosi. Hasilnya adalah seseorang menjadi lebih tangguh dalam menghadapi tekanan luar yang berupa kejayaan maupun kegagalan, harapan, dan ketakutan, kejengkelan dan frustrasi. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Shapiro (Hidayati, Purwanto & Yuwono, 2008) bahwa kemampuan mengelola emosi akan memengaruhi perilaku setiap individu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada diri sendiri, termasuk dalam permasalahan

kerja. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh subjek penelitian, di mana teknik relaksasi cukup membawa manfaat untuk mereka, yaitu memberikan efek tenang, nyaman, lega, dan lebih santai atau rileks pada tubuh serta pikiran.

Selain itu, subjek penelitian ini juga diberikan salah satu materi mengenai keterampilan mengekspresikan emosi, baik itu secara lisan maupun tulisan. Kemampuan mengekspresikan emosi yang dilakukan baik secara lisan maupun tulisan dapat membantu meningkatkan kesehatan, kesejahteraan psikologis dan fungsi fisik pada seseorang saat menghadapi peristiwa traumatik dalam hidupnya dan membantu mengatasi distress psikologis, mengurangi emosi-emosi negatif dan menurunkan simtom-simtom depresi (Greenberg & Stone, 1992). Keterampilan mengekspresikan emosi dalam pelatihan ini menekankan pada pentingnya berbagi perasaan baik itu secara tertulis maupun lisan kepada kepada orang lain dan mencari penyelesaian permasalahan sehingga beban-beban psikologis yang dirasakan dapat berkurang. Hal ini sesuai dengan kondisi subjek penelitian setelah melaksanakan sesi mengekspresikan emosi, di mana beberapa subjek mengaku bahwa dirinya merasa lebih tenang dan lega, seakan-

akan beban yang dimiliki sedikit terangkat. Bahkan ada subjek yang semakin lega ketika mengetahui bahwa orang yang diajak bercerita juga memiliki masalah yang sama sehingga merasa tidak memikul beban itu sendiri.

Pelatihan untuk mengubah emosi negatif menjadi positif dengan menggunakan teknik *reframing* mampu memberikan pengaruh terhadap stres kerja karena emosi positif dapat menghentikan atau meminimalkan dampak emosi negatif yang dihadapi saat menghadapi kondisi stres. Keterampilan mengubah emosi negatif menjadi emosi positif adalah kemampuan individu untuk menilai dan bertanggung jawab terhadap emosi-emosi yang dirasakannya sehingga individu tersebut dapat membuat keputusan yang tepat dalam kehidupannya sehari-hari (Greenberg, 2002). Emosi positif baik berupa optimisme, kebahagiaan, perilaku memaafkan, harapan, cinta maupun rasa syukur, terbukti dapat mengatasi dan mengurangi kecenderungan stres dan depresi (Tugade & Fredrickson, 2007). Individu yang memiliki emosi positif lebih dapat bersikap adaptif terhadap berbagai stresor kehidupan. Berdasarkan hasil lembar kerja *reframing* yang dikerjakan oleh subjek, menunjukkan bahwa adanya kemampuan subjek dalam mengubah emosi,

pikiran dan perilaku yang negatif menjadi lebih positif.

SIMPULAN DAN SARAN

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan regulasi emosi terbukti efektif dalam menurunkan stres kerja pada anggota reskrim.

Saran

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah perlunya memperhatikan waktu pelatihan. Apabila subjek penelitian memiliki keterbatasan waktu dan pertimbangan kelelahan fisik, maka pelatihan dapat dilakukan dalam beberapa kali pertemuan dengan waktu yang singkat. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memperhatikan jumlah peserta pelatihan. Peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk membatasi subjek penelitian, sebaiknya tidak lebih dari tujuh orang sehingga pelatihan menjadi lebih intensif dan efektif.

Secara praktis pelatihan regulasi emosi dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Polda untuk mengatasi persoalan stres kerja yang dialami anggotanya. Hal

ini dimaksudkan agar anggota dapat menjalankan fungsi psikologisnya secara optimal, meskipun banyak beban pekerjaan yang harus dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abras, O. R. (2012). Pengaruh pelatihan efikasi diri pada *Sales Marketing* terhadap penurunan stres kerja karyawan CV. Al Semarang. *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Magister Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Andriani, D. R. (2016). Pelatihan regulasi emosi untuk meningkatkan resiliensi pada pendamping (caregiver) skizofrenia. *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Magister Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Arisona, A. A. (2015). Perbedaan tingkat stres kerja antara anggota polri fungsi resepsi dengan satlantas di salatiga. *Tugas Akhir* (tidak diterbitkan). Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Cahyono, A. S. D. & Koentjoro. (2015). Appreciative inquiry coaching untuk menurunkan stres kerja. *Gadjah*

- Mada Journal of Professional Psychology*, 1 (2), 89 – 107.
- DIY, Polda. (2016). *Website resmi POLDA DIY*. <http://jogja.polri.go.id/3/6/2016>
- Frijda, N. H. (1990). *The emotion*. Paris: Cambridge University Press.
- Gohm, C. (2003). Mood regulation and emotional intelligence: Individual differences. *Journal of Personality and Social Psychology*. 84 (3), 594-607
- Greenberg, L. S & Stone, A. A. (1992). Emotional disclosure about trauma and its relation to health: Effect of previous disclosure and trauma severity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 63 (1), 75-84.
- Greenberg. L.S. (2002). *Emotion-focused therapy: Coaching clients to work through their feelings*. APA: Washington DC
- Gross, J. J. (1999). Emotion and emotion regulation, dalam L.A. Pervin & O.P. John (Ed), *Theory and research (2nd edition)*. New York: Guildford.
- Gruyak, A., Gross, J. J., & Etkin, A. (2011). Explicit and implicit emotion regulation: A dual – process framework. *Cognition & emotion*. 25 (3), 400-412.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kompetensi emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2 (1).
http://www.kontras.org/uu_ri_ham/UU%20Nomor%202%20Tahun%202002%20tentang%20Kepolisian%20Negera%20Republik%20Indonesia.pdf/8/8/2015
- <http://news.okezone.com/read/2014/03/19/500/957363/ini-penyebab-polisi-tembak-atasan/3/8/2015>
- <http://sumsel.tribunnews.com/2016/03/31/banyak-polisi-bunuh-diri-jadi-masalah-besar-polri/16/8/16>
- <http://www.pos-metro.com/2015/11/tren-polisi-bunuh-diri-akibat-stres.html/4/7/2016>
- Kholidah, E. N. & Alsa, A. (2012). Berpikir positif untuk menurunkan stres psikologis. *Jurnal Psikologi*, 39 (1), 67 – 75.
- Kostiuk, L.M., & Fouts, G.T. (2002). Understanding of emotions and emotion regulation in adolescent females with conduct problems: A qualitative analysis. (On-Line). <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR7-1/kostiuk.html>. 11/10/12

- Nevid, J. S., Rathus, S. A., & Greene, B. (2003). *Psikologi abnormal edisi kelima jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Oktavia, I. (2014). Hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Padyab, M., Erlanson, S. B., & Brulin, C. (2016). Burnout, coping, stress of conscience and psychosocial work environment among patrolling police officers. *Springer (J Police Crim Psych)*, 10, 1 – 9.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, dan aplikasi* (Edisi keenam). Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi kesepuluh). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarafino, E. P. & Smith, T. W. (2011). *Health psychology biopsychosocial interaction*. 7th edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Segarahayu, R.D. (2013). Pengaruh manajemen stres terhadap penurunan tingkat stres narapidana wanita di lapas wanita kelas IIA Malang. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Malang: Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang.
- Subandi. (2002). *Psikoterapi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sullivan, J. L. (1977). *Introduction to police science: 3rd Ed.* New York: McGraw Hill.
- The Lectric Law Library's Legal Lexicon On. (2008). *Crime*. (On-Line). <http://www.lectlaw.com/23/7/16>
- Thompson, R.A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. (On-Line). <http://psychology.ucdavis.edu/labs/thompson/pubs/article/thompson1994.pdf> 11/10/12
- Troy, A. & Mauss, I. (2011). Resilience in the face of stress: emotion regulation as a protective factor. In steren M. Southwick, Brett T. Litz, Dennis Charney, and Mathew J. Friedman (ed). *Resilience and mental health challenges across the life span* (pp. 30 – 44). Cambridge University Press.
- Tugade, M. & Fredrickson, B. (2007). Regulation of positive emotions: Emotion regulation strategies that promote resilience. *Journal of Happiness Studies*. 8, 311 – 333.

- Vitarini, N. A. (2009). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada guru wanita sekolah dasar di kecamatan kebonarum klaten. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Wade, C. & Tavis, C. (2007). *Psikologi jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Zakir & Murat. (2011). Police job stress dan stress reduction/ coping programs: The effect on the relationship with spouses. *Turkish Journal of Police Studies*. 13 (3), 19 – 38.
- Alvin, S. (2016). *Tugas terlalu berat, alasan maraknya polisi bunuh diri?*. (On-Line). <http://news.liputan6.com/read/2497559/tugas-terlalu-berat-alasan-maraknya-polisi-bunuh-diri/16/8/16>
- Syah, M. H. (2015). *Mabes polri: Ada penelitian, 80 persen polisi stres*. (On-Line). <http://news.liputan6.com/read/2355394/mabes-polri-ada-penelitian-80-persen-polisi-stres/14/6/2016>