

Strategi Dalam Menghadapi Stres Kerja Polisi

Hana Rihhadatul Aisy¹, Irna Auliya², Mega Widyastuti^{3*}, Mic Finanto Ario Bangun⁴
^{1,2,3,4}Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202110515005@mhs.ubharajaya.ac.id¹

202110515025@mhs.ubharajaya.ac.id²

202110515122@mhs.ubharajaya.ac.id^{3*}

mic.finanto@dsn.ubharajaya.ac.id⁴

* Korespondensi: e-mail: 202110515122@mhs.ubharajaya.ac.id

Submitted: **01/06/2024**; Revised: **15/06/2024**; Accepted: **20/06/2024**

Abstract

Police as law enforcement officers operating in an environment full of challenges can cause high levels of work stress. It is not uncommon for police officers to work in the face of life-threatening dangers, navigate complex social interactions in society, and bear witness to human suffering in conflict areas. Depression, post-traumatic stress disorder (PTSD), and suicidal behavior are often found in police officers, especially those who have served for many years. Many police officers experience trauma when they witness violence in the community, traffic accidents and shootings that claim the lives of their colleagues. As a result, the level of work stress among officers becomes high and has the potential to increase brutal behavior. Emotional regulation that can reduce negative emotional feelings and maladaptive behavior is a method that can be used to reduce emotional fatigue felt due to a fairly high workload. This research aims to examine in more depth the strategies for dealing with police work stress and to improve the welfare of police officers using a literature study approach.

Keywords: coping stress, police, work stress

Abstrak

Polisi sebagai petugas penegak hukum beroperasi di lingkungan yang penuh dengan tantangan dapat menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi. Tidak jarang para polisi bekerja menghadapi bahaya yang mengancam jiwa, menavigasi interaksi sosial yang kompleks di masyarakat, dan menjadi saksi penderitaan manusia ditempat sengketa. Depresi, gangguan stresspasca-trauma (PTSD), dan perilaku bunuh diri kerap ditemukan pada petugas kepolisian, terutama pada mereka yang sudah bertugas bertahun-tahun. Banyak polisi yang mengalami trauma ketika menyaksikan kekerasan pada masyarakat, kecelakaan lalu lintas, dan penembakan yang merenggut nyawa rekan kerja mereka. Akibatnya tingkat stress kerja dikalangan petugas menjadi tinggi dan berpotensi meningkatkan perilaku brutal. Regulasi emosi yang dapat meredam perasaan emosi negatif dan perilaku maladaptif merupakan cara yang dapat digunakan untuk mengurangi kelelahan emosional yang dirasakan akibat beban kerja yang cukup tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana strategi-strategi dalam menghadapi stres kerja polisi serta untuk meningkatkan kesejahteraan petugas kepolisian menggunakan pendekatan studi literatur.

Kata kunci: Kepolisian, koping stres, stres kerja

Pendahuluan

Seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dilindungi oleh Kepolisian Negara, suatu lembaga kepolisian nasional tunggal yang berfungsi sebagai satu kesatuan (UU RI NO. 2 Tahun 2002). Aparat kepolisian di Republik Indonesia dikategorikan ke dalam berbagai unsur satuan berdasarkan tugas yang diembannya. Satuan Sampt, Satuan Brimob (Brimob), Satuan Reserse Kriminal (Reskrim), Satuan Intelkam dan Keamanan (Intelkam), serta Satuan Lalu Lintas (Lantas) termasuk di antara satuan yang beroperasi di lapangan. Tidak jarang para polisi bekerja menghadapi bahaya yang mengancam jiwa, menavigasi interaksi sosial yang kompleks di masyarakat, dan menjadi saksi penderitaan manusia ditempat sengketa. Paparan-paparan tersebut dapat menimbulkan dampak yang bersifat jangka panjang, tidak hanya secara operasional tetapi juga pada kesehatan psikologis dan fisik petugas polisi (Patterson & Chung, 2010).

Pada penelitian Dodik et al. (2018) pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat dekat sekali dengan kondisi emosional yang tinggi. Polisi menjadi salah satu pekerjaan yang memiliki stress kerja tinggi (Schuler, et al., 1997). Polisi wajib melayani masalah seperti kasus kejahatan, kekerasan, dan kasus lainnya yang dapat menekan dari sisi psikologis. Waktu bekerja yang panjang, harus lebih mementingkan keselamatan orang lain, memikul tanggung jawab yang besar, dan menghadapi masyarakat dengan latar belakang pendidikan, ekonomi, dan budaya yang berbeda hal-hal tersebut terjadi secara terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan emosional dan rentan mengalami stress kerja (Gul & Delice, 2011). Polisi mudah mengalami stress kerja karena harus selalu siap berhadapan dengan keluhan masyarakat serta memberikan pemahaman kepada masyarakat.

Depresi, gangguan stress pasca-trauma (PTSD), dan perilaku bunuh diri kerap ditemukan pada petugas kepolisian, terutama pada mereka yang sudah bertugas bertahun-tahun. Banyak polisi yang mengalami trauma ketika menyaksikan kekerasan pada masyarakat, kecelakaan lalu lintas, dan penembakan yang merenggut nyawa rekan kerja mereka. Akibatnya tingkat stress kerja dikalangan petugas menjadi tinggi dan berpotensi meningkatkan perilaku brutal. Para polisi umumnya mengadopsi beberapa strategi penanggulangan yang berfokus pada masalah, seperti tindakan langsung. Namun, selain itu mereka juga perlu mengembangkan ketahanan emosional untuk mengelola berbagai faktor stres dalam profesi mereka (Mushwana et al., 2019).

Kinerja dan kemampuan petugas polisi dalam melindungi masyarakat dapat sangat dipengaruhi oleh stres kerja, yang juga dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental mereka. Alexander & Walker, (1994) mengatakan jenis stress dan strategi mengatasi stress kerja pada polisi berbeda-beda tergantung tugas operasional dan manajerial yang diemban. Tren dalam menghadapi stress kerja baik saat bertugas maupun diluar tugas dilakukan secara adaptif dan menyehatkan, seperti olahraga dan pemanasan. Namun, cara lain seperti penggunaan alkohol, menyelesaikan tugas administrasi dirumah, membahas pekerjaan ke keluarga, teman, dan masyarakat merupakan strategi menghadapi stress yang merugikan diri sendiri bahkan

sampai menimbulkan lebih banyak masalah. Cara terbaik untuk membantu petugas menghadapi stress kerja yang tinggi yaitu memperkenalkan perubahan organisasi yang sesuai pada petugas dan memberikan pelatihan dan pendidikan.

Menurut Finn & Tomz (dalam Patterson & Chung, 2010) sumber stres petugas polisi dapat dikategorisasikan menjadi empat bidang, yaitu organisasi penegakkan hukum, meliputi situasi yang timbul akibat bekerja dalam struktur birokrasi penegakkan hukum; pekerjaan penegakkan hukum, merupakan pekerjaan langsung dimasyarakat yang pada dasarnya menuntut dan penuh tekanan; sistem peradilan pidana dan bekerja sama dengan masyarakat melibatkan persepsi petugas tentang sistem peradilan pidana, masyarakat, dan media; dan kehidupan pribadi petugas seperti kelahiran anak, pembelian kebutuhan, kematian anggota keluarga atau teman dekat dan masalah keuangan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Evans et al. (1993) salah satu strategi menghadapi stress kerja polisi dapat dilakukan dengan pendekatan perubahan perilaku menggunakan *Revised Ways of Coping Checklist* (WCCL-R). Strategi ini dilakukan dengan melakukan ceklis pada setiap kategori aitem yang ada dalam WCCL-R yang dibagi dalam 5 kategori yaitu fokus permasalahan, dukungan sosial, perilaku menyalahkan diri sendiri, pengharapan, dan penolakan. Masing-masing aitem harus diceklis untuk mengetahui frekuensi strategi menghadapi stress yang dilakukan.

Kinerja petugas polisi sangat dipengaruhi oleh stres kerja, terutama mengingat betapa sulitnya pekerjaan mereka. Stres kerja yang tidak terkendali dapat mengakibatkan kerugian bagi berbagai pihak, termasuk pihak yang bersifat non-materiil. Oleh karena itu, penting untuk menekankan strategi manajemen stres untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja petugas kepolisian agar kinerjanya kembali produktif (Mendila, 2021).

Menurut Robbins & Coulter (2010) stress adalah reaksi negatif dari individu yang mengalami tekanan berlebih yang harus ditanggung akibat dari tuntutan, hambatan, atau banyaknya peluang. Stres terjadi akibat tidak seimbangnya antara tuntutan dan kemampuan yang dimiliki individu, semakin jauh kesenjangan yang terjadi maka semakin besar juga stres yang dialami individu tersebut. Handoko (2016) Stres merupakan suatu keadaan ketegangan yang dapat mempengaruhi kondisi, emosi, dan proses mental seseorang, kapasitas seseorang untuk mengatasi lingkungannya mungkin terancam oleh stres yang berlebihan.

Stres kerja adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Mangkunegara, 2013). Menurut Luthans (2006) Manusia mendefinisikan stres kerja sebagai perubahan yang memaksa individu untuk menyimpang dari fungsi normalnya. Ini adalah keadaan stres yang diakibatkan oleh interaksi karyawan dengan pekerjaan mereka. Secara ringkas, stres kerja dapat dipahami sebagai respons psikologis dan fisiologis seorang karyawan terhadap tuntutan atau permohonan yang dibuat oleh organisasi. (Yuli Asih et al., 2018). Stres kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dan lingkungan kerja, serta dapat mengganggu kegiatan individu.

Menurut Handoko (2016) banyak faktor yang dapat berkontribusi terhadap stres yang dialami karyawan di tempat kerja, termasuk beban kerja yang sangat berat, keterbatasan atau tekanan waktu, pengawasan yang tidak memadai, lingkungan politik yang mengancam, kurangnya umpan balik mengenai cara kerja dilakukan, dan tidak memiliki wewenang yang cukup untuk melakukan pekerjaan tersebut. Terdapat perbedaan dalam nilai-nilai perusahaan dan karyawan, akuntabilitas, ambiguitas peran, gangguan, konflik antarpribadi dan antarkelompok, dan perubahan drastis. Stres di kalangan karyawan juga dapat diakibatkan oleh masalah yang muncul di luar perusahaan atau organisasi. Stabilitas keuangan, masalah yang berhubungan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan (seperti perceraian), perpindahan, dan masalah pribadi lainnya, seperti kematian seorang kerabat, adalah beberapa faktor yang berkontribusi terhadap stres "di luar pekerjaan".

Lutfiyah (2011) menyatakan bahwa secara garis besar perwira Polri adalah orang yang bekerja pada negara atau pemerintahan dan bertugas menggunakan prasarana negara lain untuk menegakkan hukum yang berlaku di negara atau pemerintahan tersebut. Selain itu, mereka mempunyai 47 tugas untuk menjaga perdamaian dan keamanan masyarakat. Petugas penegak hukum wajib mendokumentasikan setiap kejadian di mana mereka melakukan intervensi atau memberikan kesaksian baik dalam proses pidana maupun perdata.

Tugas seorang petugas polisi sangat bervariasi dan tidak hanya terbatas pada hal-hal yang disebutkan di atas. Selain berperan sebagai aparat negara yang melakukan penyidikan, polisi juga dituntut mampu merespons berbagai skenario yang mungkin muncul dalam menjalankan tugasnya. Kepolisian Negara Republik Indonesia atau Polri adalah angkatan kepolisian nasional yang bertanggung jawab kepada Presiden Republik Indonesia, berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 70 Tahun 2002 (UU RI. Nomor 2 Tahun 2002). Sebagai alat negara, Polri bertugas menegakkan hukum dan ketertiban, mengayomi masyarakat, serta memberikan bantuan, perlindungan, dan pengarahan kepada masyarakat (RI). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana strategi-strategi dalam menghadapi stres kerja polisi serta untuk meningkatkan kesejahteraan petugas kepolisian.

Metode Penelitian

Metode penelitian dalam karya tulis ilmiah ini yaitu dengan metodologi penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian ini menggunakan literatur sebagai objek yang dikaji. Berikut beberapa ciri metode penelitian kepustakaan: Pertama, bahan kajian berupa teks atau data numerik disajikan langsung kepada penulis. Kedua, penulis menggunakan sumber perpustakaan untuk memperoleh informasi dari pihak kedua di lapangan, bukan langsung dari pihak pertama. Ketiga, data atau informasi yang diperoleh bersifat siap digunakan. Keempat, baik waktu maupun tempat tidak dapat membatasi sumber daya perpustakaan yang dapat diambil (Zed & Mestika, 2003). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengkaji jurnal, buku, dan artikel yang berkaitan dengan konsep stres kerja kepolisian.

Hasil dan Pembahasan

Setiap perusahaan dan organisasi, bahkan organisasi pemerintahan, harus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi akibat globalisasi. Hal ini juga diikuti dengan tuntutan yang lebih tinggi terhadap tenaga kerja, termasuk kebutuhan untuk mempelajari teknologi baru dan menghadapi jadwal kerja yang padat serta kebijakan organisasi yang ketat. Pegawai yang mungkin mengalami kondisi tekanan psikologis yang signifikan jika tidak dikendalikan dengan tepat, maka akan berdampak pada kualitas pekerjaannya. Dalam penelitian Dony Muslim et al. (2023) Sangat penting bagi organisasi, seperti departemen kepolisian, untuk mempertimbangkan kualifikasi dan pengalaman setiap petugas ketika mengalokasikan tugas untuk mengurangi beban kerja dan stres, jika tugas di distribusikan menurut tingkat keahlian, anggota dapat menyelesaikan kewajibannya dengan lebih cepat dan efisien, sehingga akan mengurangi beban kerja dan stres. Selain itu, personel kepolisian perlu diperkuat kemampuannya dan mendapat pelatihan agar siap menangani kasus-kasus yang semakin rumit.

Stres Kerja Polisi

Menjadi petugas polisi tidak diragukan lagi merupakan profesi yang sulit karena tingginya tekanan yang terkait dengan kejadian mengerikan yang membahayakan keselamatan fisik dan emosional seseorang, seperti pelecehan, pembunuhan, bunuh diri, kejahatan dengan kekerasan, melihat mayat dan sebagainya, serta memiliki disiplin sangat penting untuk menjadi seorang polisi, petugas kepolisian harus menerapkan disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai negara. Namun kenyataannya, banyak petugas polisi yang merasa kewalahan dalam bekerja karena tingkat disiplin yang sangat tinggi (Andersen et al. 2015). Karena jumlah anggota masyarakat lebih banyak dibandingkan jumlah anggota polisi, maka polisi mempunyai waktu istirahat yang terbatas karena kasus seringkali datang secara tidak terduga dan bahkan pada saat yang bersamaan (Apriliana, 2018). Stres kerja yang berkepanjangan mungkin timbul ketika anggota tidak mampu mengatasi tuntutan tugas dan kewajiban lainnya. Hal ini sangat mungkin terjadi, seorang anggota mungkin menunjukkan perilaku yang tidak dapat diterima baik di dalam maupun di luar tempat kerja sebagai akibat dari stres yang berkelanjutan (Sumantri, 2011). Selain itu, pangkat atau jabatan seseorang dalam suatu organisasi juga dapat menimbulkan stres karena semakin tidak penting suatu jabatan maka besar kemungkinan timbul stres sebagai akibatnya (Monnot & Beehr, 2014).

Menurut Mendila (2021) saat anggota polisi memiliki stres kerja dapat mempengaruhi efektivitas kinerja anggota polisi serta dapat menghambat anggota polisi untuk bekerja secara maksimal. Berdasarkan penelitian Sari & Maulida (2021) stres kerja dapat mengakibatkan kinerja menjadi buruk, serta tidak produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Pratiwi (2023) stress kerja terbukti berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan anggota polisi di Polres Wajo, yang artinya jika stress kerja meningkat maka tingkat kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo akan menurun, dukungan sosial dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo.

Dalam penelitian yang dilakukan Hestya & Mulyana (2021) berdasarkan hasil wawancara dengan anggota satuan polisi di pamong praja, anggota polisi yang bekerja dilapangan mengalami resiko yang lebih besar di tempat kerja dibandingkan pekerja kantoran karena mereka harus siap secara fisik dan mental untuk sebagian besar pekerjaan mereka, termasuk bekerja di lapangan. Pada hasil penelitiannya menyebutkan terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan stres kerja pada kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa tekanan dan stres di tempat kerja, khususnya dalam kaitannya dengan pekerjaan, dialami oleh anggota satuan polisi di pamong praja.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Padyab et al. (2016) di Swedia mengenai hubungan antara burnout dengan lingkungan sosial kerja dan stress batin sebagai strategi coping pada polisi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa depersonalisasi dan kelelahan emosional dipengaruhi secara signifikan oleh stres batin, terbukti dengan meningkatnya kelelahan emosional dan depersonalisasi pada petugas polisi, hal ini menunjukkan bahwa mekanisme koping dalam bentuk stres batin merupakan indikator utama kondisi *burnout*. Oleh sebab itu, regulasi emosi yang dapat meredam perasaan emosi negatif dan perilaku maladaptif merupakan cara yang dapat digunakan untuk mengurangi kelelahan emosional yang dirasakan akibat beban kerja yang cukup tinggi (Pusvitasari et al., 2016).

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber utama stres pada polisi adalah tingginya tekanan kerja, kejadian mengerikan saat bekerja dilapangan, dan ketidakmampuan dalam menghadapi kondisi kelelahan emosional yang dirasakan oleh polisi, dan polisi yang bertugas dilapangan memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan yang bekerja dikantor karena polisi yang bertugas dilapangan lebih rentan mengalami kelelahan fisik dan mental secara bersamaan.

Strategi Menghadapi Stres Kerja Polisi

Anggota polisi diharapkan melakukan upaya dengan kepuasan kerja yang optimal, memberikan penguatan etos kerja, pengembangan kompetensi, serta melakukan evaluasi agar mendapatkan kinerja yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan beberapa strategi untuk menghadapi stres dan meningkatkan kinerja anggota kepolisian (Sandi & Tiarapuspa, 2023).

Salah satu cara mencegah terjadinya stres pada polisi yaitu dengan membangkitkan pemaknaan pekerjaan sebagai anggota polisi. Upaya membangkitkan pemaknaan pekerjaan dilakukan secara bersamaan dengan program-program lain yang dapat mengurangi stres kerja anggota polisi (Rakhim et al., 2021). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfidha & Arisandy (2023) orang yang memiliki kemampuan tahan banting dapat mempengaruhi strategi koping pada anggota polisi. Anggota Polisi yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardness*) cenderung mampu bertahan menghadapi situasi stress yang berasal dari beban tugas, serta dapat berpikir positif dan optimis dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian Ichwanudin (2023) faktor individu yang dapat mengatasi stres adalah *hardness*, seorang petugas polisi harus selalu siap menghadapi perubahan sosial apa pun yang dapat menimbulkan stres akibat beban kerja yang berat, *hardness* juga diperlukan saat

mengambil keputusan yang dianggap sulit dalam skenario atau kondisi yang penuh tekanan. Hardiness merupakan sebagai sikap dan keyakinan diri sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya yang memberikan keberanian dan motivasi untuk bekerja keras mengubah keadaan stress dari potensi bencana menjadi peluang (Maddi, 2004). Selain *hardness*, *mindfulness* juga merupakan salah satu hal yang perlu dimiliki oleh petugas. Anggota polisi perlu memiliki kemampuan menghadapi stress kerja menggunakan teknik *mindfulness*. Terdapat beberapa cara *mindfulness* yang dapat diterapkan oleh kepolisian seperti kemampuan menulis tentang pemahaman diri, kemampuan membaca dengan kesadaran penuh, dan kemampuan mendengarkan secara aktif (Ahmad et al., 2021).

Berdasarkan penelitian Baharuddin et al. (2020) anggota kepolisian yang mengalami stres disebabkan karena menjalankan tugas pokok pekerjaan, perpindahan posisi kerja, dan kemampuan untuk mengatur emosional di lingkungan kerja. Terdapat beberapa cara untuk kepolisian menghadapi stres, yaitu dengan memilih keputusan untuk pindah ke satuan yang lain, mencari kegiatan lain dengan mengambil cuti, menghabiskan waktu belibur dengan temandan keluarga, dan melakukan kegiatan positif contohnya pergi ke tempat wisata alam untuk menenangkan pikiran.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa beberapa strategi yang dapat dilakukan polisi untuk menghadapi stres dan meningkatkan kinerja yaitu dengan membangkitkan pemaknaan sebagai anggota polisi, meningkatkan kemampuan *hardness*, *mindfulness*, berkomunikasi, dan manajemen waktu agar dapat menjalani pekerjaan secara optimal sekaligus menghindari kelelahan fisik dan mental akibat konflik batin.

Kesimpulan

Negara Republik Indonesia dilindungi oleh Kepolisian Negara, suatu sistem kepolisian nasional tunggal yang menjalankan tugasnya di seluruh negeri. Depresi, gangguan stress pasca-trauma (PTSD), dan perilaku bunuh diri kerap ditemukan pada petugas kepolisian, terutama pada mereka yang sudah bertugas bertahun-tahun. Kinerja petugas polisi sangat dipengaruhi oleh stres kerja, terutama mengingat betapa sulitnya pekerjaan mereka. Stres kerja yang tidak terkendali dapat mengakibatkan kerugian bagi berbagai pihak, termasuk pihak yang bersifat non-materiil.

Sumber utama stres pada polisi adalah tingginya tekanan kerja, kejadian mengerikan saat bekerja dilapangan, dan ketidakmampuan dalam menghadapi kondisi kelelahan emosional yang dirasakan oleh polisi, dan polisi yang bertugas dilapangan memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan yang bekerja dikantor karena polisi yang bertugas dilapangan lebih rentan mengalami kelelahan fisik dan mental secara bersamaan. Beberapa strategi yang dapat dilakukan polisi untuk menghadapi stres dan meningkatkan kinerja yaitu dengan membangkitkan pemaknaan sebagai anggota polisi, meningkatkan kemampuan *hardness*, *mindfulness*, berkomunikasi, dan manajemen waktu dapat menjalani pekerjaan secara optimal sekaligus menghindari kelelahan fisik dan mental akibat konflik batin.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Jafni, Shofiyah, N., Safitri, Nur, Hamidah, N., & Puteri, W. (2021). Psikoedukasi Mindfulness untuk Meningkatkan Pengetahuan dalam Mengatasi Stres Kerja pada Lingkup Polda Sul-Sel. *INOVASI : Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 117–123.
- Alexander, D. A., & Walker, L. G. (1994). A Study of Methods Used by Scottish Police Officers to Cope with Work-Induced Stress. *Stress Medicine*, 10, 131–138. <https://doi.org/10.1002/smi.2460100210>
- Alfidha, N., & Arisandy, D. (2023). Kepribadian Hardiness dengan Strategy Coping Anggota Polisi. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(1), 167–177. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i1.3720>
- Andersen, J. P., Papazoglou, K., Koskelainen, M., Nyman, M., Gustafsberg, H., & Arnetz, B. B. (2015). Applying Resilience Promotion Training Among Special Forces Police Officers. *SAGE Open*, 5(2), 215824401559044. <https://doi.org/10.1177/2158244015590446>
- Apriliana, H. (2018). *Hubungan Antara Kepribadian Introvert Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian*.
- Baharuddin, M. I., Jufri, M., & Hamid, A. N. (2020). HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN SATUAN LALU LINTAS POLRESTABES MAKASSAR. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 5(1), 67. <https://doi.org/10.26858/talenta.v5i1.10633>
- Dodik, A. A., Sukma, S., Astuti, K., Siti, D., Fatmah, N., & Fatmah, S. N. (2018). Pelatihan Efikasi Diri untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Anggota Polri Ditsabhara Polda DIY. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 12–19.
- Dony Muslim, Zainal Ilmi, & Irwansyah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, 1(3), 173–183. <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>
- Evans, B. J., Coman, G. J., Stanley, R. O., & Burrows, G. D. (1993). Police Officers' Coping Strategies: An Australian Police Survey. *Stress Medicine*, 9(4), 237–246. <https://doi.org/10.1002/smi.2460090406>
- Gul, Z., & Delice, M. (2011). Police Job Stress and Stress Reduction / Coping Programs : the Effects on the Relationship With Spouses. *Journal of Police Studies*, 13(3), 19–38.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hestya, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 126–136.
- Ichwanudin, M. C. (2023). *Hubungan Antara Hardiness Dengan Stres Kerja Pada Polisi Di Satresnarkoba Polresta Malang Kota*.
- Lutfiyah. (2011). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.

- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An Operationalization of Existential Courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(3), 279–298. <https://doi.org/10.1177/0022167804266101>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 427–432. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.729>
- Monnot, M. J., & Beehr, T. A. (2014). Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment, and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 204–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.005>
- Mushwana, M. R. V., Govender, I., & Nel, K. (2019). Stress and Coping Mechanisms of Officers of The South African Police Service Based in Tzaneen, Limpopo Province, South Africa. *South African Journal of Psychiatry*, 25, 1–7. <https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.v25i0.1342>
- Padyab, M., Backteman-Erlanson, S., & Brulin, C. (2016). Burnout, Coping, Stress of Conscience and Psychosocial Work Environment among Patrolling Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31(4), 229–237. <https://doi.org/10.1007/s11896-015-9189-y>
- Patterson, G. T., & Chung, I. (2010). Stress Management Training and Development Programs for Police Officers and Recruits. *Campbell Systematic Reviews*, 1–32. <https://doi.org/10.1002/cl2.67>
- Pratiwi, F. (2023). *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo*. 2(2), 1–16.
- Pusvitasari, P., Wahyuningsih, H., & Astuti, Y. D. (2016). Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Anggota Reskrim. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 8(1), 127–145. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol8.iss1.art8>
- Rakhim, akhman fani, Matulesy, A., & Rini, rr. amanda pasca. (2021). Stres kerja pada anggota kepolisian di jawa timur: Bagaimana peranan makna kerja? *Sukma : Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(01), 52–60.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Sandi, S. D., & Tiarapuspa. (2023). Tinjauan Literatur: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personil Polri. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3889–3898. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16934>
- Sari, R., & Maulida, S. N. (2021). Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Polisi Wanita Di Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3), 228–248. <https://doi.org/10.33509/jan.v27i3.1613>
- Schuler, Randall S. Werner, Steve Prihartanto, Benny Jackson, S. E. (1997). *Human resource management*.
- Sumantri, S. (2011). Kinerja Anggota Polri Apa, Bagaimana dan Cara Pengembangannya. *Pustaka Unpad*, 1–14.
- Yuli Asih, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.

Aisy, dkk

Zed, & Mestika. (2003). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.