**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI DAN KEMAMPUAN MANAJEMEN KONFLIK PADA POLISI YANG SEDANG MENEMPUH PENDIDIKAN S1**

**RELATIONSHIP OF EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH CONFLICT MANAGEMENT ABILITY TO THE POLICE WHO ARE IN COLLEGE**

**Aditya Dwi Kurniawan**

Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Adityakurniawan318@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan manajemen konflik pada Polisi yang sedang menempuh pendidikan S1. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan kemampuan manajemen konflik pada Polisi yang sedang menempuh pendidikan S1. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Polri di Polda DIY dan jajaran yang sedang menempuh pendidikan S1. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala *Likert*. Analisis data menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment*. Hasil analisis korelasi antara kecerdasan emosi dengan kemapuan manajemen konflik pada Polisi yang sedang menempuh pendidikan S1 diperoleh koefisien korelasi r = 0,482 dan p = 0,000, artinya ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan kemampuan manajemen konflik pada anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan S1. Koefesien determinasi (R²) sebesar 0.723 menunjukan bahwa variabel kecerdasan emosi berkontribusi sebesar 72,3% terhadap menejemen konflik dan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

**Kata Kunci**: kecerdasan emosi, kemampuan manajemen konflik, polisi.

**Abstract**

*This study aims to understand the relationship between transitional intelligence and conflict management capabilities in the Police who are completing undergraduate education. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between logistical intelligence and conflict management capabilities on the Police who are completing their undergraduate education. The subjects used in this study were Polri members in the Yogyakarta Regional Police and the ranks who were completing their undergraduate education. The data collection method used in this study is a scale method from Likert. Data analysis using analytical techniques using the Product Moment. The results of the analysis of conversions between emotional intelligence and the ability of conflict management on the Police who were completing their undergraduate education obtained a coefficient of r = 0.482 and p = 0,000, which means that there is a positive relationship between logistical intelligence and conflict management ability in Polri members who are undergraduate education. Determination coefficient (R²) of 0.719 shows transition intelligence variables contribute 71.9% to conflict management and 28.1% is needed by other factors*

***Keywords:*** *emotional intelligence, conflict management ability, police.*

**PENDAHULUAN**

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan bagian dari birokrasi pemerintahan yang berfungsi sebagai penegak hukum (*law enforcement*) dan pemelihara ketertiban umum (*order* *maintenance*). Secara kelembagaan, Polri telah resmi terpisah dari TNI sejak tahun 2000. Sejak saat itulah Polri memegang kekuasaan penuh urusan keamanan dalam negeri (Rahardjo, 2002). Arti polisi sebagai fungsi atau “kata kerja” berasal dari Bahasa Inggris “*To Police*”, yaitu mengamati, memantau, mengawasi segala sesuatu untuk menangkap gejala yang terjadi (Yulihastin, 2008).

Dewasa ini, semakin banyak Polisi yang ingin melanjutkan pendidikan sarjana dalam berbagai bidang. Data yang diperoleh dari Pusat Informasi Beasiswa (2017) yang menyatakan banyak universitas yang menyediakan program khusus untuk karyawan atau biasa disebut dengan kelas karyawan. Kelas karyawan dikhususkan bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dari segi akademik, mahasiswa kelas karyawan dan mahasiswa regular tidak ada bedanya, baik itu status, kualitas, hak akademik, ijazah, dan gelar karena proses akademiknya sama dengan mahasiswa regular. Perbedaan kelas karyawan dengan kelas regular hanya pada jam kuliah, untuk kelas karyawan biasanya dilakukan sore hari atau malam hari. Polisi yang mengikuti kelas karyawan harus mengikuti kuliah yang dilakukan pada sore dan malam hari. Di sisi lain, anggota Kepolisian harus berhadapan dengan situasi pekerjaan yang tidak bisa diprediksi serta tidak memiliki batas waktu yang jelas. Prinsipnya, ketika masyarakat membutuhkan bantuan, maka Polisi harus siap (Rahardjo, 2002).

Polisi dituntut untuk dapat bekerja dengan baik dalam keadaan apapun, tugas dan kewajibannya harus diutamakan. Konflik peran seperti ini akan membawa masalah bagi anggota Kepolisian, baik itu masalah fisik maupun mental (Lenaghan dan Sangupta, 2007). Tentu saja hal ini akan berdampak negatif pada manajemen waktu yang berkaitan dengan bagaimana membagi antara waktu kerja dan kuliah.

Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi anggota polisi yang melanjutkan pendidikannya. Mereka harus mampu mengatur jadwal antara jam kerja dan jam kuliahnya. Selain itu, Polisi juga harus mampu mengatur bagaimana kehidupan kerja dan pendidikannya. Hal tersebut dapat menyebabkan konflik dalam diri anggota Polri. Menurut Fahmi (2013), konflik yang tidak segera diatasi dapat meluas, dan dapat menimbulkan kerugian. Artinya, jika anggota Kepolisian tersebut, tidak mampu mengatasi masalah tersebut, maka akan menimbulkan dampak negatif secara psikologis.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa anggota Kepolisian yang melanjutkan pendidikan mempunyai masalah yang berkaitan dengan kemampuan manajemen konflik. Menurut Robbins (2002) kemampuan manajemen konflik adalah tindakan konstruktif yang direncanakan, dikumpulkan, digerakkan, dan dievaluasi secara teratur atas semua usaha demi mengakhiri konflik.

Menurut Wirawan (2010) manajemen konflik dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti; 1) kecerdasan emosi; 2) persepsi mengenai penyebab konflik; 3) ekspetasi atas reaksi lawan konfliknya; 4) pola komunikasi dalam interaksi konflik; 5) kekuasaan yang dimiliki; 6) pengalaman menghadapi konflik; 7) sumber yang dimiliki; 8) jenis kelamin; 9) asumsi mengenai konflik; 10) kepribadian; 11) budaya organisasi sistem social; 12) prosedur yang mengatur pengambilan keputusan jika terjadi konflik; 13 situasi konflik dan posisi dalam konflik; 14) pengalaman menggunakan salah satu gaya manajemen konflik; 15) keterampian berkomunikasi. Berdasarkan faktor di atas peneliti mengambil faktor kecerdasan emosi sebagai variabel yang mempengaruhi manajemen konflik pada anggota polisi dan sedang menempuh pendidikan S1, karena kecerdasan emosi dapat menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengendalikan, menggunakan, dan mengekpresikan emosi dengan suatu cara yang akan menghasilkan susuatu yang baik (Salovey dan Mayer, 2007).

Kecerdasan emosi diperlukan agar seseorang dalam menghadapi suatu konflik, dapat mengendalikan emosi. Kecerdasan emosi akan membuat perbedaan dalam memberikan tanggapan terhadap konflik, ketidakpastian, serta stres (Patton, 2000). Goleman (2005) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi yaitu mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2005) telah memetakan secara rinci konsep kecerdasan emosi dan kemudian dikembangkan oleh Goleman menjadi aspek kecerdasan emosi ada lima wilayah utama kecerdasan emosi yaitu; 1) mengenali emosi diri; 2) mengelola emosi diri; 3) memotivasi diri sendiri; 4) mengenali emosi orang lain; 5) membina hubungan dengan orang lain.

Lee Fen Ming (2003) dalam disertasinya mengemukakan telaah literatur yang menjelaskan bahwa kesuksesan manajemen konflik memerlukan keterampilan yang berkaitan dengan kecerdasan emosi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah, apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan manajemen konflik pada Polisi yang sedang menempuh pendidikan S1?

METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Polri yang bertugas di wilayah Polda Daerah Istimewa Yogyakarta dan sedang mempuh pendidikan S1 di Yogyakarta Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 75 orang.

Pengumpulan data menggunakan skala Likert yaitu skala kecerdasan emosi dan skala kemampuan manajemen konflik yang disusun oleh peneliti. *S*kala *Likert* yaitu skala yang dalam merespon pernyataan-pernyataan subjek diminta untuk menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaian terhadap isi pernyataan (Azwar, 2016). Subjek penelitian diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dengan empat alternative jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson untuk mengetahui hubungan antara variabel kriterium, yaitu kemampuan manajemen konflik dengan variabel predikator, yaitu kecerdasan emosi..

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian, diperoleh koefisien korelasi sebesar (rxy) = 0.850 dengan taraf signifikansi sebesar p =0.000 (p<0.05), yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan menejemen konflik, sehingga hipotesis teruji. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan terdahulu. Kemampuan manajemen konflik salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosi (Wirawan, 2010). Hutagalung (2014) menjelaskan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan manajemen konflik**.**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa nilai koefisien 0.719. Angka tersebut menunjukan bahwa variabel kecerdasan emosi berkontribusi sebesar 71.9% terhadap menejemen konflik dan sisanya sebesar 28.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi menejemen konflik menurut Wirawan (2010) seperti persepsi mengenai penyebab konflik, ekspektasi atas reaksi lawan konfliknya, pola komunikasi dalam interaksi konflik dan kekuasaan yang dimiliki.

Berdasarkan kategorisasi terhadap skor kecerdasan emosi dapat diketahui bahwa terdapat 51 orang (68%) yang memiliki kecerdasan emosi tinggi, 24 orang (32%) memiliki kecerdasan emosi sedang dan tidak ada yang memiliki kecerdasan emosi rendah. Kecerdasan emosi yang tinggi dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengungkapkan perasaan, suatu kesadaran dan pemahaman tentang emosi, dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya (Adler, 2001).

Selanjutnya, berdasarkan kategorisasi terhadap skor menejemen konflik dapat diketahui bahwa terdapat 48 orang (64%) yang memiliki menejemen konflik tinggi, 27 orang (36%) memiliki menejemen konflik sedang dan tidak ada yang memiliki menejemen konflik rendah.

Hal ini menunjukan bahwa kecerdasan emosi anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan S1 mayoritas baik sehingga berkontribusi pada baiknya kemampuan manajemen konflik, oleh karena itu perlu dipertahankan dan mungkin ditingkatkan sehingga berguna bagi instansi Polri dalam mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia-nya untuk menghadapi tugasnya yang semakin rentang terhadap konflik dan tekanan. Kecerdasan emosi diperlukan agar anggota Polri dapat mengendalikan emosi dalam menghadapi suatu masalah yang dapat menimbulkan tekanan. Kecerdasan emosi akan membuat perbedaan dalam memberikan tanggapan terhadap konflik, ketidakpastian, serta stres (Patton, 2000). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi mempunyai kemampuan untuk menerima kelebihan dan kekurangan, mampu mengekspresikan perasaan dengan tepat, mampu memahami diri sendiri, serta mampu mengelola emosi dalam menghadapi peristiwa sehari-hari.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil analisis dan skor masing-masing subjek, menunjukkan bahwa menejemen konflik pada Polisi yang sedang menempuh pendidikan S1 terbagi menjadi tiga kategori, yaitu dari 75 subjek yang termasuk kategorisasi tinggi sebesar 48 orang (64%) yang memiliki menejemen konflik tinggi, 27 orang (36%) memiliki menejemen konflik sedang dan tidak ada yang memiliki menejemen konflik rendah.

Berdasarkan analisis data diketahui koefesien determinan, (R²) sebesar 0.719 menunjukan bahwa variabel kecerdasan emosi berkontribusi sebesar 71.9% terhadap menejemen konflik dan sisanya sebesar 28.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteleti dalam penelitian ini seperti persepsi mengenai penyebab konflik, ekspektasi atas reaksi lawan konfliknya, pola komunikasi dalam interaksi konflik dan kekuasaan yang dimiliki (Wirawan, 2010).

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu:

* + - 1. Bagi Kepolisian Resor

Berdasarkan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosi pada anggota Polisi yang sedang menempuh pendidikan S1 di Daerah Istimewa Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi, maka peneliti menyarankan kepada Kapolda Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mempertahankan kecerdasan emosi pada anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan S1 di Yogyakarta dan memberikan kesempatan lebih luas terhadap anggota Polri yang akan melanjutkan pendidikam ke perguruan tinggi. Hal tersebut berdasarkan hasil penelitian yang menunjukan bahwa angota Polri yang sedang menempuh pendidikan S1 memiliki tingkat menejemen konflik yang tinggi.

* + - 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada proses penelitian, peneliti hanya mengambil data pada ruang lingkup kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga data yang diperoleh tidak dapat merepresentasikan kondisi anggota Polri seluruhnya. Oleh sebab itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas populasi penelitian agar hasil penelitian yang diperoleh dapat menjelaskan secara luas mengenai kondisi anggota Polri yang sedang menempuh pendidikan S1. Peneliti juga mendapatkan hambatan terkait sulitnya mengumpulkan anggota yang akan menjadi subjek penelitian sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengumpulkan anggota yang dijadikan subjek penelitian terlebih dahulu agar mempermudah proses pengambilan data

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

Goleman, D. (2005). *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi.* Terjemahan Alex Tri Kantjono. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hutagalung, I. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Stres Kerja. *Jurnal*. Vol 3, No. 2: 103-111.

Lenaghan, J.A., Buda, R., Eisner, A.B., (2007). An Examination of The Role of Emotional Intellegence in Work and Family Conflict. *Journal* 19 (1): 76-94.

Patton, P. (2000). *EQ (Membangun Hubungan, Jalan Menuju Kebahagiaan & Kesejahteraan (Z. Dahlan, Pengalih Bahasa).* Jakarta: Pustaka Dela Pratasa.

Rahardjo, S. (2002). *Polisi Sipil dalam Perubahan Sosial di Indonesia.* Yogyakarta: Buku Kompas.

Republik Indonesia. 2002. Undang- Undang No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Lembaran Negara RI Tahun 1992, No. 115. Sekretariat Kabinet RI.

Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi Edisi Kelima.* (Alih bahasa: Tim indeks) Jakarta: Erlangga.

Salovey P and Mayer J. (2007). *Emotional Intellidence. Imagination, Cognition, and Personality.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori. Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Humanika.

Wirawan. (2013). Konflik dan Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan). Bandung: Mandar Maju.

Yenni, D. (2007). *Kuliah sambil Kerja Why Not.* Medan: Medan Bisnis.

Yulihastin, E. (2008). *Bekerja Sebagai Polisi.* Jakarta: Erlangga.