

# PENGARUH REGULASI EMOSI TERHADAP DISPLIN KERJA MAHASISWA SENI KULINER PADA INDUSTRI *FOOD AND BEVERAGES*

Lina Mufidah<sup>1</sup>, Eka Rachmawati<sup>2</sup>, Titik Sulistyani<sup>3</sup>, Heppi Marta Cristina<sup>4</sup>

1,2,3,4 Akademi Kesejahteraan Sosial "AKK" Yogyakarta

E-mail: [lina\\_mufidah@yahoo.co.id](mailto:lina_mufidah@yahoo.co.id)

## ABSTRACT

Di era 4.0 ini peserta didik dituntut oleh dunia industri memiliki ketrampilan abad 21 artinya peserta didik harus memahami kompetensi karakter, kompetensi akhlak dan kinerja. Kegiatan yang merupakan salah satu untuk mewujudkan ketrampilan abad 21 yaitu praktek industri Karakter disiplin kerja sangat berpengaruh dalam melaksanakan tanggungjawab dengan mudah dan dapat menyelesaikannya tepat waktu . Di dalam dunia industri masih banyak ditemui peserta didik dengan tidak memiliki disiplin kerja. Hal ini akan menghambat dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dari permasalahan tersebut perlu adanya regulasi emosi dalam rangka meningkatkan karakter disiplin dan tanggungjawab. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah koresional. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang melakukan praktek Industri berjumlah 23 mahasiswa. Instrumen menggunakan kuisioner. Teknik analisis menggunakan korelasi *spearman rank*. Hasil penelitian menyatakan regulasi emosi mahasiswa saat praktek industri sebagian besar cukup sebanyak 18 (78,3%), disiplin kerja sebagian besar dalam kategori disiplin seanyak 13 (56,5%). Simpulan menyatakan terdapat hubungan antara regulasi emosi dengan disiplin kerja mahasiswa. Saran kepada perguruan tinggi yaitu untuk memasukkan materi regulasi emosi sebelum penerjunaan praktek industri.

**Kata kunci :** Regulasi emosi, Disiplin kerja, praktek industri

## Pendahuluan

Memasuki era globalisasi, perguruan tinggi dituntut bukan hanya menghasilkan Sumber daya manusia (SDM) yang unggul dalam ketrampilan namun juga memiliki loyalitas tinggi untuk mewujudkan cita-cita bersama. Perguruan tinggi terus berupaya mencetak kualifikasi SDM berdasarkan acuan kebijakan dalam pengembangan SDM. Dalam dunia pendidikan pemerintah mengharuskan memiliki hubungan timbal balik dengan dunia industri dengan mengadakan kerjasama dengan industri.

Kerjasama dengan industri tidak selalu dapat berjalan mulus, adakalanya pihak industri merasa dirugikan dengan adanya peserta didik yang magang di industri, terkadang dunia industri merasa terbebani dengan kehadiran peserta didik disebabkan industri menginginkan adanya kesamaan ketrampilan seperti karyawan lainnya. Maka dari permasalahan tersebut

tentunya tuntutan pendidikan vokasi haruslah sesuai dengan dunia industri agar tidak terjadi ketimpangan atau merasa dirugikan akibat pemagangan peserta didik. Meskipun Salah satu tujuan utama timbal balik tersebut akan menghasilkan SDM yang diinginkan dan berkesinambungan, namun dunia industri tidak semua mau memberikan peserta didik kompetensi dari dasar. (Somantri, 2017)

Di era 4.0 ini peserta didik dituntut oleh dunia industri memiliki ketrampilan abad 21 artinya peserta didik harus memahami dan memiliki 3 kompetensi yaitu pertama kompetensi karakter didalamnya adalah akhlak ( jujur, amanah, sopan dll ) dan kinerja (Kerja keras, tanggung jawab, disiplin , gigih dll), kedua yaitu kompetensi ketrampilan seperti kritis, kreatif, kolaboratif dan

komunikatif, Ketiga yaitu kompetensi literasi (melek terhadap literasi finansial, literasi digital, sains, kewarganegaraan dan kebudayaan) (salam, 2017)

Kegiatan yang merupakan salah satu untuk mewujudkan ketrampilan abad 21 yaitu praktek industri atau biasa disebut *On the Job Training (OJT)*. Praktek Industri salah satu program perguruan tinggi yang memiliki output menjadikan mahasiswa dengan kemampuan manajerial unggul. Praktek Industri memiliki banyak peran diantaranya adalah melatih skill menjadi SDM yang unggul dibidangnya, melatih disiplin kerja, melatih sikap dan perilaku saat bekerja.

Adanya tuntutan dari dunia industri tentunya akan memberikan dampak pada sistem pembelajaran di Perguruan Tinggi. Perguruan tinggi harus menyiapkan peserta didik dengan kerampilan abad 21 tersebut salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017). Kompetensi disiplin kerja peraturan atau norma-norma social yang berlaku dilakukan secara sadar dengan penuh kesediaan. Peserta didik diwajibkan memiliki disiplin kerja saat sedang praktek industri karena memberikan dampak pada proses pendidikannya. (Bintoro & Daryanto, 2017)

Karakter disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap lingkungan sekitar peserta didik. Adanya disiplin kerja biasanya peserta didik akan dapat melaksanakan tanggungjawab dengan mudah dan dapat menyelesaikannya tepat waktu . Di dalam dunia industri masih banyak ditemui peserta didik dengan tidak memiliki disiplin kerja. Hal ini akan menghambat dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Banyak peserta didik yang menganggap tidak perlu adanya disiplin kerja disebabkan mereka merasa bahwa praktek industri merupakan bagian dari masa belajar. Persepsi peserta didik menganggap bahwa melakukan tidak disiplin bukanlah kesalahan yang fatal ketika prakerin. Padahal tindakan disiplin

kerja merupakan bagian dari kompetensi yang harus dicapai peserta didik.

Disiplin kerja yang dilakukan peserta didik saat pembelajaran disekolah akan berdampak pada kinerja saat praktek industri. Peneliti mengamati dalam pembelajaran masih banyak peserta didik dengan disiplin kerja yang tidak baik. Salah satu contoh pembelajaran yang berada di kampus Akademi Kesejahteraan Sosial “AKK”. Peneliti banyak menemukan peserta didik dengan ketidakdisiplinan seperti masih ada sebagian mahasiswa membolos ketika pengampu matakuliah adalah termasuk Dosen yang disiplin. Faktor yang mempengaruhi ketidakdisiplinan pada sebagian peserta didik menurut pengamatan peneliti salah satunya adalah faktor usia. Usia peserta didik dipandang masa remaja akhir, dalam teori Ali & Asrori menyatakan Remaja juga sedang mengalami perkembangan pesat dalam aspek intelektual, Transformasi intelektual dari cara berfikir mereka, karakteristik yang paling menonjol dari semua periode perkembangan.

Karakteristik ini terkadang justru menghambat peserta didik untuk dapat mengembangkan karakter disiplin dan tanggungjawab. Dikarenakan pada masa ini adalah termasuk masa peralihan, masa dimana menjadi puncak berkembangnya emosionalitas dan pertumbuhan fisik. Kematangan emosi merupakan proses pribadi individu secara terus menerus berusaha untuk mencapai tingkat emosi yang sehat sehingga baik secara intrafisik maupun interpersonal. Individu yang secara emosional telah matang dapat menentukan dengan tepat kapan terlibat dalam suatu masalah sosial. Sehingga dalam masa ini perlu adanya regulasi emosi dalam rangka meningkatkan karakter disiplin dan tanggungjawab. (Liseh, 2018)

Regulasi emosi sendiri tidak bisa terlepas dari kehidupan manusia. Sebab adanya sebuah kesadaran atau proses kognitif yang membantu individu untuk

mengatur emosi-emosi atau perasaan-perasaan tersebut. Bahkan menjaga emosi tersebut agar tidak terluapkan secara berlebihan di depan orang lain yang melihatnya, misalnya setelah atau sedang mengalami stres yang benar-benar membuat kehidupan yang sebelumnya mereka anggap normal namun sekarang berubah 180 derajat. Regulasi emosi dalam penelitian ini adalah kemampuan peserta didik saat praktek industri seperti kemampuan mengatur, kemampuan memonitor, mengevaluasi serta pengelolaan emosi yang dirasakan dari lingkungan atau dari dalam diri dapat melaksanakan disiplin kerja dengan baik. (Gross & Thompson, 2007). Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti adakah hubungan antara regulasi emosi peserta didik dengan disiplin kerja saat praktek industri.

## Metode

### Alat pengumpulan data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah *koresional*. Penelitian ini digunakan untuk mengukur korelasi antara regulasi emosi dan disiplin kerja. Variabel regulasi emosi merupakan variabel terikat dan disiplin kerja merupakan variabel bebas. Tempat penelitian di Akademi Kesejahteraan Sosial “AKK” Yogyakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang melakukan praktek industri berjumlah 23 mahasiswa. Instrumen menggunakan kuisioner. Teknik analisis menggunakan korelasi *spearman rank*.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Aspek	Pengertian	Indikator	Item
<b>REGULASI EMOSI</b>	<i>Situation selection</i>	Pemilihan situasi yang dapat memunculkan emosi yang diinginkan	Memilih tindakan yang dapat menimbulkan emosi positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saat praktek industri saya segera meminta maaf dan memperbaiki keadaan setelah melakukan kesalahan</li> <li>Saat menyadari bahwa partner kerja saya di tempat praktek industri sengaja menjatuhkan mental saya</li> </ul>
			Memilih tempat yang dapat menimbulkan emosi positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saat praktek industri saya dapat mengurangi perasaan minder dan mengasah kemampuan saya ketika melihat partner lebih hebat dari saya</li> </ul>
	<i>Situation modification</i>	Usaha-usaha yang dilakukan dalam rangka merubah dampak emosi yang ditimbulkan dari situasi tertentu	Mencari dukungan/dorongan emosional dari orang lain ketika sedang mengalami peristiwa tertentu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saat ada yang membuat saya down saat praktek industri saya akan bercerita kepada teman-teman sejawat</li> <li>Saat ada yang membuat saya down saat praktek industri saya akan bercerita kepada Pembimbing lapangan untuk meminta saran <ul style="list-style-type: none"> <li>Saya akan melarikan diri ketika banyak tekanan pekerjaan saat praktek industri</li> </ul> </li> </ul>
			Memastikan kebenaran dari responden emosional yang ditunjukkan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketika ada yang menjatuhkan atau menyalahkan saya, saya akan tetap bertahan dan terus introspeksi diri</li> </ul>
	<i>Attentional deployment</i>	Cara individu mengarahkan perhatiannya terhadap situasi tertentu dalam rangka mempengaruhi emosi yang	Mengalihkan perhatian dari situasi yang tidak diinginkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketika saya disalahkan saat praktek industri saya akan melakukan pelanggaran peraturan</li> <li>Ketika saya salah dikuatkan dengan bukti saya akan segera memperbaiki dan kemudian</li> </ul>
			Mengalihkan perhatian secara fisik untuk menghindari	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketika marah saya akan diam saja dan mengatasu jejesana saya dengan</li> </ul>

		dirasakan	situasi yang tidak diinginkan	melakukan hal yang disenangi
	<i>Cognitive change</i>	Perubahan makna dari situasi tertentu yang dapat menimbulkan dampak emosional	Memaknai situasi yang tidak diinginkan dengan positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika saya tidak disiplin kerja saya mendapatkan hukuman dan tidak merasa kesal dengan hukuman tersebut</li> </ul>
			Mengetahui akibat dari dampak emosional yang muncul terhadap suatu situasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mampu memikirkan solusi dengan pertimbangan resiko paling kecil ketika saya dihadapkan masalah</li> </ul>
	<i>Response modulation</i>	Responden secara psikis, atau perilaku terhadap emosi tertentu yang muncul	Mengekspresikan emosi yang dirasakan dengan perilaku positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika saya banyak ditegur oleh pembimbing lapangan, saya terus belajar memperbaiki seara konsisten</li> </ul>
			Mengendalikan emosi negatif yang dirasakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika terdapat lawan yang akan menjatuhkan saya akan memasang strategi untuk melawan secara positif dengan meningkatkan kemampuan saya</li> </ul>
Disiplin kerja	Aspek			
	1) Kehadiran tepat waktu 2) Bekerja sesuai prosedur 3) Patuh dan taat diberikan saran 4) Ruang kerja terkesan lengkap, bersih, dan rapi 5) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien 6) Menggunakan jam kerja sesuai aturan Selama kerja jarang tidak masuk kerja			

## Hasil dan Pembahasan

### Gambaran Regulasi Emosi Yang Dimiliki Oleh Mahasiswa AKS-AKK Yogyakarta Saat praktek industri

Tabel 2. Regulasi Emosi

Regulasi emosi	f	%
Baik	3	13
Cukup	18	78.3
Kurang	2	8.7
Total	23	100

Berdasarkan tabel di atas sebagian besar responden memiliki regulasi emosi yang cukup sebanyak 18 (78,3%) meskipun demikian ada sebagian kecil yang memiliki regulasi emosi kurang sebanyak 2 (8,7%). Regulasi emosi cukup dapat diartikan sebagai regulasi emosi dengan pengendalian emosi yang belum maksimal. Dalam hasil kuisioner yang didapatkan sebagian besar mahasiswa AKS-AKK Yogyakarta memiliki regulasi emosi dalam kategori cukup.

Regulasi emosi dalam kategori cukup menggambarkan bahwa hanya sebagian mahasiswa yang memiliki tindakan yang menimbulkan emosi positif. Hasil kuisioner pada situation selection menyatakan sebagian responden tidak semua dapat melakukan permohonan maaf saat melakukan kesalahan. Emosi lain yang nampak adalah ketidak hadiran peserta didik ketika melakukan kesalahan tersebut. Regulasi emosi yang ditunjukkan pesertadidik di tempat praktek industri salah satunya adalah marah yang ditunjukkan ketika ada yang mencoba menjatuhkan mentalnya. Kemudian yang dilakukan peserta didik ada yang diam saja dan bertahan, ada pula yang kemudian melakukan laporan kepada pembimbing sebagai salah satu upaya melakukan regulasi emosi yang baik, namun ada pula peserta didik yang langsung membolos ketika dihadapkan seseorang yang ingin menjatuhkan mental anak didik.

Regulasi emosi dalam keadaan cukup dapat ditunjukkan pada hasil kuisioner bahwa tidak semua responden merasa minder ketika diberikan pekerjaan

baru. Beberapa peserta didik menganggap pekerjaan baru tersebut adalah pekerjaan yang akan mengasah saya. Namun tidak semua peserta didik memiliki anggapan demikian. Sebagian kecil peserta didik menganggap pekerjaan baru terasa memberatkan bagi peserta didik.

Regulasi emosi cukup pada indikator situation modification didapatkan sebagian peserta didik melakukan curhatan kepada teman sejawat untuk mengatur regulasi emosi yang dimilikinya. Regulasi emosi pada indikator ini juga didapatkan responden merasa dijatuhkan namun sebagian besar tetap bertahan dan menganggap ini adalah pembelajaran sehingga responden dapat mengendalikan emosi dengan cara baik.

Pada indikator *Attentional deployment* adalah cara bagaimana responden mengarahkan perhatian terhadap situasi yang dirasakan. Responden dalam hal ini ketika melakukan pelanggaran peraturan akan dikuatkan dengan melakukan dan memperbaiki kesalahan sesuai nilai pelanggaran. Hal ini merupakan salah satu bentuk regulasi emosi yang cukup namun dilapangan ada sebagiankecil responden tidak melakukan perbaikan atas kesalahannya, responden justru menghindarinya. Pada indikator ini ditemukan sebagian mahasiswa mampu melewati situasi yang tidak enak dengan cara melakukan hal yang disenangainya.

Pada indikator *Cognitive change* responden mampu melihat dampak jika regulasi emosi tidak dilakukan dengan baik. Ditemukan sebagian kecil responden merasa bahwa disiplin kerja membuatnya kesal, hal ini lah yang menjadikan peserta didik disebut memiliki regulasi yang cukup. Dimana saat –saat tertentu responden tidak mampu menerapkan regulasi emosi yang baik.

Indikator *Response modulation* menyatakan sebagian responden akan meresponden situasi dengan cara positif seperti melakukan curhat kepada teman sejawat ketika ditegur oleh Dosen pembimbing. Sebagian besar responden

mampu mengendalikan emosi ketika ada yang ingin menjatuhkan kinerja dengan memasang emosi positif dengan cara bekerja dengan sebaik-baiknya.

Regulasi emosi cukup yang dimiliki responden disebabkan oleh faktor salah satunya pengalaman. Responden dengan kinerja yang tidak baik saat pembelajaran akan berdampak pada kinerja saat praktek industri. Hal ini sesuai penelitian Widiyastuti (2014) bahwa Pengalaman yang diperoleh individu selama hidup akan mempengaruhi perkembangan emosinya,. Pengalaman selama hidup dalam berinteraksi dengan orang lain dan lingkungan akan menjadi refrensi bagi individu dalam menampilkan emosinya.

Selain faktor pengalaman, regulasi emosi yang dimiliki peserta didik adalah karena faktor usia responden. Dalam penelitian ini usia responden sebagian besar berada dalam usia remaja akhir. Hal ini akan mempengaruhi kematangan tingkat pertumbuhan dan kematangan fisiologis seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian Widiyastuti (2014) bahwa Kematangan emosi dipengaruhi oleh tingkat pertumbuhan dan kematangan fisiologis seseorang. Semakin bertambah usia, kadar hormonal seseorang menurun sehingga mengakibatkan penurunan pengaruh emosional seseorang. (Widyastuti, 2014)

### **Gambaran Disiplin Kerja Mahasiswa praktek industri**

**Tabel 3. Disiplin Kerja Mahasiswa saat Praktek Industri**

<b>Disiplin Kerja</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Disiplin kerja	13	56.5
Tidak disiplin kerja	10	43.5
Total	23	100

Berdasarkan tabel 2 diatas tentang disiplin kerja sebagian besar responden memiliki disiplin kerja sebanyak 13 (56,5%),sebagian kecil tidak disiplin dalam bekerja sebanyak 10 (43,5%) banyak pelanggaran waktu yang dilakukan responden.

Dalam penelitian ini ditemukan sebagian besar responden tidak melakukan disiplin kerja sebesar 43,5%. Hal ini menggambarkan bahwa responden ada yang tidak melakukan kehadiran praktek industri tidak tepat, ada yang bekerja tidak sesuai prosedur, serta tidak menggunakan jam kerja sesuai aturan. Namun demikian 56,6% responden memiliki disiplin kerja yang baik.

Faktor yang mempengaruhi peserta didik melakukan disiplin kerja salah satunya adalah faktor reward yang diberikan perusahaan industri. Reward ini dalam bentuk nilai magang yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan pembelajaran diluar kelas. Hal ini sesuai dengan teori Tohardi (2012) bahwa Faktor ini dapat digunakan sebagai strategi dalam menegakkan kedisiplinan seorang pekerja, pegawai atau buruh di organisasi atau perusahaan. Faktor ini harus diberikan secara adil kepada seluruh pegawai. (Tohardi, 2012)

Faktor lain yang mempengaruhi peserta didik dalam melakukan disiplin adalah faktor motivasi. Dalam praktek industri motivasi seorang anak didik dalam bentuk pengakuan kinerja, dimana jika kinerja baik suatu hari bisa langsung mendapatkan pekerjaan di tempat praktek industrinya. Hal ini dapat memicu motivasi untuk melakukan disiplin dengan baik. Meskipun demikian tidak semua menangkap peluang kerja dimasa depan merupakan sumber motivasi untuk melakukan kedisiplinan dengan baik.

Hasil ini sesuai dengan teori Tohardi (2012) bahwa Motivasi ini akan mempengaruhi disiplin kerja seperti motivasi karyawan untuk berkompetensi dengan yang lainnya karena pengaruh *reward*, pegawai/ karyawan termotivasi karena ingin membangun bersama tujuan, motivasi juga akan muncul kepada karyawan yang menghindari terkena hukuman. (Tohardi, 2012)

## Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Disiplin Kerja Mahasiswa Saat praktek industri

Tabel 4. Korelasi Regulasi Emosi Dengan Disiplin Kerja Mahasiswa Saat Praktek Industri

Regulasi emosi	Disiplin kerja		Tidak Disiplin		Total	
	f	%	f	%		
Baik	3	13	0	0	3	13
Cukup	10	43,5	8	34,8	18	78,3
Kurang	0	0	2	8,7	2	8,7
Total	13	56,5	10	43,5	23	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui sebagian besar responden paling banyak memiliki regulasi emosi kategori cukup memiliki kecenderungan melakukan disiplin kerja. Responden dengan kategori demikian sebanyak 10 (43,5%). Uji korelasi dengan *spearman rank* didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara regulasi emosi dengan disiplin kerja Saat praktek industri.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa regulasi emosi akan mampu menjaga responden dalam mengatur emosi sehingga mahasiswa akan mampu melakukan kedisiplinan yang tinggi. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Makmuroch (2014) bahwa seseorang yang memiliki regulasi emosi yang tinggi akan mampu memahami situasi dan mengubah pikiran atau penilaiannya mengenai situasi yang dihadapi secara positif, sehingga memunculkan emosi positif juga. (Makmuroch, 2014) Dikaitkan dalam pelaksanaan regulasi saat praktek industri yaitu peserta didik dengan regulasi emosi tinggi akan mampu membuat keputusan dan melangkah dalam menghadapi berbagai situasi.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan : (1) Regulasi Emosi Yang Dimiliki Oleh Mahasiswa AKS-AKK Yogyakarta Saat praktek industri sebagian

besar responden memiliki regulasi emosi yang cukup sebanyak 18 (78,3%); (2) Disiplin Kerja Mahasiswa praktek industri sebagian besar responden memiliki disiplin kerja sebanyak 13 (56,5%); (3) Terdapat Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Disiplin Kerja Mahasiswa Saat praktek

industri. Uji korelasi dengan *spearman rank* didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$ .

### Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih kepada Akademi Kesejahteraan Sosial "AKK" Yogyakarta sebagai tempat penelitian sekaligus dalam menentukan jumlah sampel. Terimakasih kepada mahasiswa Akademi Kesejahteraan Sosial "AKK" Yogyakarta yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

### Daftar Rujukan

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Gross, J., & Thompson, R. A. (2007). *Emotion Regulation Conceptual. Handbook of Emotion Regulation*. New York: Guilfords Publication.
- Liseh, L. (2018, Desember 29). [www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com). Dipetik Oktober 12, 2019, dari <https://www.kompasiana.com/liseh/5c273c036ddcae460e4bbfa4/peran-hormon-terhadap-perkembangan-emosi-remaja-puteri>
- Makmuroch. (2014). keefektifan pelatihan keterampilan regulasi emosi terhadap penurunan tingkat depresi emosi pada caregiver pasien skizofrenia di RSJ Daerah

Surakarta. *Wacana Jurnal Psikologi*, 4(11), 13-34.

salam, a. (2017, November 27). *www.kompasiana.com*. Dipetik September 15, 2019, dari <https://www.kompasiana.com/altip/5bfcab25aebe161c772f98f4-kompetensi-guru-di-era-revolusi-industri-4-0?page=all>:  
<https://www.kompasiana.com/altip/5bfcab25aebe161c772f98f4-kompetensi-guru-di-era-revolusi-industri-4-0?page=all>

Somantri, M. (2017, April 22). *www.kompasiana.com*. Dipetik Oktober 21, 2019, dari <https://www.kompasiana.com/mso/mantri/58fb210327b0bdae1662241e/pendidikan-vokasi-antara-tuntutan-dan-tuntunan>:  
<https://www.kompasiana.com/mso/mantri/58fb210327b0bdae1662241e/pendidikan-vokasi-antara-tuntutan-dan-tuntunan>

Tohardi. (2012). *Pemahaman praktik manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura Mandar Maju.

Widyastuti, L. (2014). *Regulasi Emosi Pada Guru BK Program Akselerasi SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta*. Surabaya: Digital Library UIN Sunan Ampel.