

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Polres adalah singkatan dari Kepolisian Resor, yang merupakan unit pelaksana teknis di bawah jajaran Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Polres bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah resor tertentu, yang biasanya mencakup beberapa kecamatan. Tugas utama Polres meliputi penegakan hukum, pencegahan kejahatan, pengaturan lalu lintas, serta pelayanan kepada masyarakat. Sebagai bagian dari struktur organisasi Polri, Polres memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsi penegakan hukum di tingkat lokal. Polres dipimpin oleh seorang Kapolres yang memiliki pangkat tertentu dan bertanggung jawab langsung kepada Polda (Kepolisian Daerah) setempat. Dalam menjalankan tugasnya, Polres berkoordinasi dengan berbagai instansi pemerintah dan masyarakat untuk menciptakan situasi yang aman dan kondusif (Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Polri adalah singkatan dari Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang merupakan lembaga negara yang bertugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta melindungi masyarakat dari ancaman kejahatan. Polri berfungsi sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat dalam rangka menciptakan situasi yang aman dan tertib. Polri memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai tingkat, mulai dari Mabes Polri (Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia) di tingkat pusat, Polda di

tingkat provinsi, hingga Polres di tingkat kabupaten/kota. Polri juga memiliki berbagai satuan khusus yang menangani masalah tertentu, seperti Densus 88 untuk penanggulangan terorisme dan Satlantas untuk pengaturan lalu lintas. Sebagai institusi penegak hukum, Polri berperan penting dalam menjaga stabilitas nasional dan mendukung pembangunan masyarakat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Tugas Polisi sebagai penegak hukum, pelayan, pengayom, pelindung serta penjaga ketertiban masyarakat menjadi fokus yang terus dikembangkan guna mewujudkan profesionalisme dalam pelayanan masyarakat. Paradigma Polisi di era reformasi dimaknai sebagai transformasi dari nilai-nilai budaya militeristik menuju Polisi sipil, demokratis, menegakkan hukum serta menjunjung tinggi nilai-nilai hak asasi manusia. Hal ini terkait dengan konteks membangun kemitraan Polisi dengan masyarakat di semua tingkat guna terpenuhinya harapan dan keinginan di bidang keamanan dan ketertiban lingkungannya (Setara, 2024).

Seluruh upaya tersebut dilakukan dengan sasaran mampu meningkatkan kinerja anggota POLRI itu sendiri. Peningkatan kinerja anggota POLRI secara empiris dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal umumnya diciptakan oleh kondisi dari organisasi POLRI dan lingkungan organisasi seperti: kebijakan mengenai pengembangan sumber daya manusia yang ada di POLRI, pengembangan karier, tingkat birokratis, kedisiplinan, kompensasi dan lain-lain. Sementara faktor internal umumnya diciptakan oleh faktor-faktor yang terkandung dalam setiap jiwa anggota POLRI seperti motivasi, mental, attitude dan sebagainya (Mahesa, 2023).

Di tengah dinamika sosial dan perubahan yang cepat, sektor publik, khususnya kepolisian, menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Anggota polisi berperan sebagai pelindung masyarakat dan penegak hukum, namun mereka sering kali harus beroperasi di bawah tekanan yang tinggi. Tuntutan untuk menjaga keamanan dan ketertiban, ditambah dengan ekspektasi masyarakat yang terus meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang penuh stres. Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan di sektor kepolisian sering kali melibatkan risiko tinggi, jam kerja yang tidak teratur, dan beban kerja yang berat, yang semuanya dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik anggota (Kumar & Kumar, 2020).

Situasi tersebut menunjukkan adanya keterbatasan dalam pengaturan waktu pribadi di luar tuntutan profesi, mengakibatkan peran dalam keluarga dan kehidupan sosial menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, pengkajian konsep *work-life balance* menjadi sangat relevan untuk memahami bagaimana anggota polisi dapat menyeimbangkan peran profesional dan pribadi agar kualitas hidup tetap terjaga (Putri & Wulandari, 2021).

Greenhaus, Collins, dan Shaw (2020) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keadaan di mana seseorang merasa puas dan efektif dalam menjalankan perannya di pekerjaan maupun kehidupan pribadi tanpa mengalami konflik yang signifikan di antara keduanya. Mereka menekankan bahwa keseimbangan ini bukan hanya soal alokasi waktu, tetapi juga mencakup kepuasan individu dalam kedua aspek kehidupan tersebut.

Mardiani dan Widiyanto (2021) mengembangkan konsep *work life balance* dengan menekankan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik individu, tuntutan pekerjaan, serta kondisi keluarga. Ia menyatakan bahwa ketidakseimbangan dalam *work life balance* dapat berkontribusi terhadap berbagai masalah psikologis, seperti stres, kelelahan, hingga *burnout*. Oleh karena itu, ia menekankan pentingnya penerapan strategi yang dapat meningkatkan *work-life balance*, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, dukungan psikologis di tempat kerja, serta manajemen waktu yang efektif. Bagi yang memiliki pekerjaan dengan tuntutan tinggi, seperti polisi, tantangan dalam menjaga keseimbangan ini menjadi semakin kompleks dan memerlukan pendekatan yang lebih terstruktur.

Populix (2021) mengungkapkan bahwa pencapaian *work-life balance* tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kebijakan dan dukungan dari lingkungan kerja. Individu yang mampu mengelola waktu secara efektif serta memperoleh dukungan dari keluarga maupun rekan kerja cenderung lebih berhasil dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Di sisi lain, peran organisasi juga sangat krusial dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung *work-life balance*, misalnya melalui penyediaan program kesejahteraan karyawan seperti layanan konseling psikologis, program kesehatan mental, serta fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja. Implementasi kebijakan tersebut terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas individu dalam jangka panjang.

Nurhabiba (2020) secara lebih spesifik menyoroti manfaat dari program *work-life balance* dalam dunia kerja. Ia menjelaskan bahwa perusahaan yang aktif dalam mendukung keseimbangan ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan, memperbaiki produktivitas kerja, serta mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. Selain itu, program kesejahteraan yang berorientasi pada keseimbangan kehidupan kerja juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung pertumbuhan profesional karyawan. Dalam konteks kepolisian, penerapan program seperti ini menjadi penting, mengingat profesi ini memiliki tuntutan yang tinggi baik dari segi fisik maupun mental.

Work life balance dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun aspek personal individu. Salah satu faktor pekerjaan yang paling signifikan memengaruhi *work life balance* adalah beban kerja. Beban kerja yang berat dan terus meningkat sering kali menyebabkan berkurangnya waktu dan energi individu untuk menjalankan peran di luar pekerjaan, sehingga dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Herdiyanti & Firmansyah, 2022).

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan anggota kepolisian di tingkat Polres. Tugas kepolisian yang semakin kompleks dan beragam menuntut anggota untuk bekerja secara maksimal dalam berbagai kondisi, mulai dari pengamanan, penegakan hukum, hingga pelayanan masyarakat. Di Polres, beban kerja sering kali menjadi tantangan karena jam kerja yang panjang, sistem shift yang tidak menentu, serta tuntutan tugas yang harus diselesaikan dengan cepat dan tepat. Kondisi ini menyebabkan

anggota kepolisian menghadapi tekanan fisik dan mental yang cukup tinggi (Purwanti & Syafitri, 2020).

Menurut Purwanti dan Syafitri (2020), beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi efektivitas kerja dan menimbulkan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan anggota kepolisian. Selain itu, Saragih dan Sari (2021) menyatakan bahwa beban kerja yang berat di lingkungan Polres dapat menimbulkan stres kerja, yang berpotensi menimbulkan konflik peran dan menurunkan motivasi kerja. Kondisi tersebut juga berimbas pada terganggunya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*) anggota Polres, sehingga diperlukan upaya pengelolaan beban kerja yang baik untuk menjaga kesehatan fisik dan psikologis personel.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada tanggal 5 Juni 2025 dengan sepuluh anggota polisi di Polres Padang Pariaman, ditemukan bahwa Salah satu Kasat Reskrim mengatakan bahwa anggota polisi sering kali harus bertugas di luar jam kerja, termasuk hari libur, sehingga waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadi menjadi sangat terbatas. Kondisi ini menyebabkan banyak anggota mengalami stres, kelelahan, dan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain itu, terdapat anggota Satreskrim yang menyampaikan bahwa tekanan pekerjaan dan beban tugas yang berat menyebabkan berkurangnya interaksi sosial di luar institusi kepolisian. Anggota polisi mengaku bahwa hubungan dengan teman-teman lama semakin jarang terjalin karena keterbatasan

waktu, dan kehidupan sosialnya lebih banyak terbatas pada lingkungan rekan kerja. Menurutnya, hal ini membuat kehidupan terasa monoton dan kurang memiliki variasi aktivitas di luar konteks pekerjaan.

Beberapa anggota Satresnarkoba lainnya juga menyampaikan bahwa meskipun secara administratif mendapatkan jadwal libur, namun dalam praktiknya hari libur tersebut sering tidak dapat dinikmati sepenuhnya. Anggota polisi mengaku tetap harus bersiaga, karena sewaktu-waktu dapat dipanggil kembali untuk tugas mendesak. Salah satu anggota Satintelkam mengatakan bahwa meskipun sedang berada di rumah, pikirannya tetap terpaut pada tugas-tugas yang belum selesai, sehingga sulit untuk benar-benar merasa santai atau lepas dari tekanan pekerjaan. Hal ini membuat waktu istirahat tidak sepenuhnya bisa dimanfaatkan untuk pemulihan fisik dan emosional.

Beberapa anggota Satsamapta mengatakan bahwa terkadang polisi harus menjalankan tugas di luar jam dinas resmi, seperti saat ada kegiatan mendadak, penanganan kasus khusus, atau pengamanan acara masyarakat. Kondisi ini menyebabkan waktu berkualitas bersama keluarga menjadi berkurang, karena kepulangan ke rumah tidak menentu dan sering terjadi larut malam.

Selanjutnya ditemukan juga padatnya jadwal dan tuntutan pekerjaan membuat anggota mengalami kelelahan fisik serta penurunan konsentrasi. Meskipun menyadari bahwa tugas kepolisian memang menuntut kesiapan penuh, anggota polis tetap merasa bahwa beban kerja yang berat membatasi ruang gerak untuk melakukan aktivitas pribadi. Akibatnya, anggota polisi seringkali merasa

cepat marah atau mudah tersinggung saat berinteraksi dengan keluarga, terutama ketika tekanan dari pekerjaan dibawa ke lingkungan rumah.

Penelitian tentang dengan Beban Kerja dan *Work Life Balance* pernah dilakukan oleh Anisah Fitri Anisruddin (2024), dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan Beban Kerja dengan *Work Life Balance* pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh", menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*, di mana individu mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian yang relevan juga dilakukan oleh Dini Nur Fadilah (2020) dengan judul "Hubungan *Work Life Balance* dengan Stres Kerja pada Anggota Polisi", yang menyatakan bahwa semakin buruk keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat stres yang dialami anggota polisi. Sementara itu, Amelia Pitriyani dan Umban Adi Jaya (2024) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup (*Work-Life Balance*) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian oleh Andreani Ratna Sari dan Alimatus Sahrah (2023) yang berjudul "Keterikatan Kerja dan Beban Kerja dengan *Work Life Balance*" juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan negatif terhadap *work-life balance*. Demikian pula, penelitian oleh Syahrin Rachmayannia Pertiwi, Tulus Winarsunu, dan Nandy Agustin Syakarofath (2024) dengan judul "*Workload and Work-Life Balance on Employees*" menegaskan bahwa tingginya beban kerja menyebabkan menurunnya kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada sampel penelitian, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja dengan *Work Life Balance* Pada Anggota Polisi di Polres Padang Pariaman”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara Beban kerja dengan *Work Life Balance* pada anggota polisi di Polres Padang Pariaman?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan *work life balance* pada anggota polisi di Polres Padang Pariaman.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan berupa karya ilmiah lapangan di bidang psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi sebagai salah satu referensi yang memberikan informasi dan pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a. Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian didapatkan penelitian ini dapat membantu memberikan informasi bagi anggota polisi, yang mana hasil penelitian ini secara tidak langsung akan memberikan bekal secara praktis dan manfaatnya secara tidak langsung yang mana hal tersebut dapat mengatasi permasalahan yang ada.

b. Bagi Instansi

Diharapkan pihak instansi nantinya dapat menerapkan kebijakan yang lebih fleksibel dalam pengelolaan tugas, meningkatkan akses terhadap program kesejahteraan, seperti layanan psikologi dan konseling secara berkala, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, evaluasi berkala terhadap sistem kerja dan komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dan anggota juga diperlukan agar kesejahteraan individu tetap terjaga.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan digunakan bagi penelitian lain yang melakukan penelitian pada bidang yang sama dan dapat juga menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melakukan penelitian terkait hubungan antara beban kerja dengan *work life balance*.