

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian merupakan alat negara serta memiliki fungsi pemerintahan negara yang berperan dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pemberian perlindungan, pengayoman, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat agar terpeliharanya keamanan dalam negara. Kepolisian Negara Republik Indonesia dipimpin oleh Kapolri yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Peraturan Polri Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah (Polda) menyatakan bahwa daerah hukum Kepolisian untuk wilayah Provinsi atau Polda memiliki penanggung jawab yaitu Kepala Kepolisian Daerah atau Kapolda yang dalam pelaksanaan tugasnya membawahi 28 satuan kerja dan 5 satuan wilayah. Direktorat Samapta (Ditsamapta) merupakan bagian dari satuan kerja yang berada di tingkat Polda. Unsur pelaksana tugas Samapta ini memiliki tugas membina dan menyelenggarakan tugas umum Kepolisian, selain itu juga memiliki peran penting dalam pengendalian massa dan unjuk rasa serta bantuan satwa yang dipimpin oleh seorang Direktur dan dibantu Wakil Direktur. Dalam melaksanakan tugas, Ditsamapta menyelenggarakan fungsi meliputi: Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin); Bagian Pembinaan Operasional (Bagbinopsnal); Subdirektorat Penugasan Umum (Subditgasum); Sub Direktorat Pengendalian Massa (Subditdalmas); Unit Polisi

Satwa (Unit Polsatwa). Dalam menjalankan tugas umum Kepolisian, Direktorat Samapta utamanya bergerak dalam bidang operasional.

Subditdalmas menjadi salah satu subdirektorat samapta yang perannya menjalankan tugas operasional seperti melaksanakan pengendalian massa, pengamanan unjuk rasa dan negosiasi. Menurut Peraturan Polri Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas Subditdalmas menyelenggarakan fungsi meliputi yang pertama pengerahan personel, pelaksanaan kegiatan pengendalian massa (dalmas), pengamanan unjuk rasa dan negosiasi; Kedua melaksanakan pelatihan peningkatan kemampuan pengendalian massa, pengamanan unjuk rasa dan negosiasi. Selanjutnya dalam melaksanakan tugas Subditdalmas dibantu oleh bagian Sinego yang bertugas melaksanakan kegiatan negosiasi dan meningkatkan kemampuan teknis negosiator dan bagian Sipasdal bertugas melaksanakan kegiatan pengendalian massa dan pengamanan unjuk rasa serta meningkatkan kemampuan teknis pasukan dalmas (pasdal).

Subditdalmas juga berperan dalam tugas patroli kewilayahan guna meminimalisir terjadinya gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat, kemudian pengawalan contohnya pengawalan barang/benda, pengaturan contohnya pengaturan lalu lintas serta penjagaan. Anggota subditdalmas dalam menjalankan tugasnya sehari-hari diatur dengan surat perintah yang dikeluarkan oleh Direktur Samapta Polda DIY yang salah satunya menyatakan terkait pembagian jadwal piket tugas selama 1x24 dalam ikatan pleton dan atau kompi. Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengendalian Massa menjelaskan bahwa, hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pasukan dalmas beberapa diantaranya yaitu

nilai kesamaptaan jasmani yang baik, keteguhan hati dan loyalitas yang tinggi serta dedikasi dan disiplin yang tinggi.

Dalam konteks kewilayahan, pelaksanaan fungsi Samapta di Polda DIY memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan wilayah yang lain di Indonesia. Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri merupakan salah satu daerah tujuan wisata utama yang memiliki tingkat mobilitas masyarakat yang tinggi. Berdasarkan data Dinas Pariwisata DIY, jumlah kunjungan wisatawan mengalami peningkatan signifikan dengan kenaikan lebih dari 30% dalam kurun waktu 2022 hingga 2024. Peningkatan ini berdampak pada semakin padatnya kegiatan masyarakat, terutama di kawasan wisata seperti Malioboro, Titik Nol Kilometer, serta area pusat kegiatan masyarakat lainnya. Selain itu, tingginya intensitas kegiatan masyarakat di wilayah DIY juga berdampak pada meningkatnya frekuensi pelaksanaan tugas pengamanan oleh personel subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY.

Berdasarkan hasil laporan data olah lapangan Direktorat Samapta Polda DIY, dari tahun ke tahun terjadi peningkatan intensitas pengamanan kegiatan masyarakat utamanya pada 1-2 tahun terakhir ini yaitu, baik dalam bentuk patroli rutin, pengamanan event, maupun kegiatan insidental lainnya. Dimana dalam satu minggu personel dapat terlibat dalam beberapa kegiatan pengamanan secara bergantian, terutama pada akhir pekan dan masa libur panjang yang ditandai dengan lonjakan kegiatan masyarakat dan wisatawan. Dibandingkan dengan wilayah lain yang memiliki karakteristik masyarakat yang lebih homogen, DIY menghadapi dinamika sosial yang lebih kompleks karena adanya perpaduan antara masyarakat lokal, pelajar, dan wisatawan dari berbagai daerah.

Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dihadapi oleh personel Samapta di wilayah DIY cenderung lebih tinggi dan dinamis dibandingkan dengan wilayah lain yang memiliki tingkat kegiatan masyarakat yang lebih rendah. Oleh karena itu, pemilihan Direktorat Samapta Polda DIY sebagai lokasi penelitian didasarkan pada tingginya kompleksitas tugas dan variasi beban kerja yang dihadapi personel.

Anggota Ditsamapta dituntut dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi dalam menjalankan kinerja di setiap harinya. Kinerja dengan tuntutan yang tinggi membutuhkan keseimbangan dalam bekerja. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work-life balance* adalah hal penting untuk mencapai keharmonisan dalam bekerja karena dapat berpengaruh pada semangat kerja dan kinerja. Menurut Fisher et al. (2009) *work-life balance* didefinisikan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan untuk mencapai kepuasan dalam kehidupan secara umum melalui pengelolaan tanggung jawab dalam mencapai tujuan di berbagai peran kehidupan. Selain itu juga, keseimbangan peran pekerjaan dan keluarga melalui keterlibatan individu sehingga merasa puas dengan kedua peran tersebut. (Greenhaus et al., 2003). Dalam penelitian Fisher et al. (2009) mengemukakan empat dimensi *work-life balance*, yakni (1) *Work Interference With Personal Life* yaitu tentang sejauh mana gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (2) *Personal Life Interference With Work* yaitu sejauh mana gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (3) *Work Enhancement Of Personal Life* yaitu sejauh mana peningkatan pekerjaan pada kehidupan pribadi (4) *Personal Life Enhancement With Work* yaitu sejauh mana peningkatan kehidupan pribadi dalam bekerja. Dimensi ini menjelaskan seberapa jauh keseimbangan (waktu, keterlibatan, kepuasan) yang optimal dapat meningkatkan kualitas hidup yang optimal pula.

Faktor penting bagi pegawai agar memiliki keseimbangan pada kualitas hidup antara bekerja dan kehidupan keluarga adalah *work-life balance* (Patimah dkk, 2024). Hal ini selaras dengan yang dinyatakan oleh Ratna Sari & Sahrah (2023) yakni memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja keras dan berkualitas merupakan keinginan setiap organisasi agar tujuannya dapat tercapai. Seperti halnya Ditsamapta yang memiliki tuntutan tugas yang banyak demi kepentingan dan tujuan negara, maka organisasi harus memperhatikan juga mengenai kemampuan *work life balance* pada personel demi kelancaran pelaksanaan tugas kedepan. Manajemen dari sebuah organisasi atau perusahaan yang mendukung dalam kegiatannya seperti di rumah, pertemanan begitu juga dalam lingkungan kantor akan memberikan kepuasan dan rasa bahagia serta kreatif bagi karyawan (Lumunon et al., 2019)).

Peneliti juga telah melakukan studi pendahuluan dengan mewawancarai 15 personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY untuk mengetahui gambaran mengenai *work-life balance* yang dirasakan oleh para personel. Peneliti melakukan wawancara pada hari Sabtu dan Minggu tanggal 12 dan 13 April 2025 kepada 15 orang yang terdiri dari 5 personel kompi I, 5 personel kompi II dan 5 personel kompi III. Panduan dalam melakukan wawancara ini mengacu pada aspek-aspek *work-life balance* yang disusun oleh Fisher et al. (2009) yang meliputi (1) *Work Interference With Personal Life* yaitu tentang sejauh mana gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (2) *Personal Life Interference With Work* yaitu sejauh mana gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (3) *Work Enhancement Of Personal Life* yaitu sejauh mana peningkatan pekerjaan pada kehidupan pribadi (4) *Personal Life Enhancement With Work* yaitu sejauh mana peningkatan kehidupan pribadi dalam bekerja.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pada dimensi *work interference with personal life* terdapat 13 dari 15 personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY yang menyatakan kurang memiliki waktu istirahat di rumah karena sering didadak untuk melaksanakan tugas di luar jadwal piket yang seharusnya, sehingga hal ini mengganggu kehidupan pribadinya. Pada dimensi *personal life interference with work* terdapat 10 dari 15 personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY yang menyatakan bahwa adanya tugas dan kesediaan untuk siaga sewaktu-waktu jika dibutuhkan organisasi menyebabkan minimnya waktu untuk rekreasi sehingga hal ini terkadang membuat stress menumpuk, hal ini dapat mempengaruhi motivasi personel dalam bekerja.

Pada dimensi *work enhancement of personal life* ditemukan 7 dari 15 personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY menyatakan bahwa pekerjaannya memberikan kedisiplinan dan tanggung jawab yang besar. Namun, perintah dinas yang mendadak seringkali membuat mereka susah mengatur kegiatan pribadinya, seperti halnya kuliah atau kegiatan yang lain sehingga mereka merasa sedikit kesulitan untuk mengembangkan kualitas kehidupan pribadinya. Selain itu, hasil wawancara pada aspek *personal life enhancement with work* ditemukan 9 dari 15 personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY menyampaikan bahwa meskipun tugasnya sebagai anggota Polisi secara tidak langsung meningkatkan rasa percaya diri, namun tuntutan tugas yang ada terkadang membuat mereka jarang bersosialisasi, sehingga menyebabkan kurang terjaganya hubungan dengan orang-orang terdekatnya. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ada dinamika yang terjadi pada *work-life balance* personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY.

Ditsamapta merupakan ujung tombak dari kegiatan yang diemban kepolisian secara umum. Beban kinerja Ditsamapta yang seringkali bekerja sesuai dengan panggilan atau perintah yang sewaktu-waktu sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi *work-life-balance* pada anggota. Tuntutan untuk siap siaga 1x24 jam berdampak pada waktu istirahat yang tidak seimbang dengan jam kerja merupakan masalah utama *work-life balance* Ditsamapta. Berbagai macam tuntutan pekerjaan tersebut atau bisa disebut *job demands* tentunya memiliki banyak resiko yang dialami anggota polisi, seperti waktu tidur yang kurang, sedikitnya waktu bersama keluarga, tidak mengikuti kegiatan keagamaan, tetap bekerja meski di hari libur, tugas keluar kota sehingga jauh dari keluarga serta bahaya yang mengancam nyawa setiap saat (Nurhasanah, 2021).

Ketidakseimbangan tersebut tentunya juga dapat memiliki efek pada potensi menurunnya produktivitas kerja sebagai anggota Ditsamapta. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Ulfah (2024) *work-life balance* secara keseluruhan juga bisa memberikan akibat terhadap keamanan psikis seseorang dalam pekerjaan. Kemudian hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nisya' & Raharjo (2024) menunjukkan bahwa bahwa beban kerja atau *job demands* yang tinggi dapat menurunkan *work-life balance* pada anggota polisi.

Selain itu, penelitian Murdaningrum (2021) yang berjudul Hubungan Beban Kerja dengan *Work Life Balance* pada Wanita Karir *Single Parent* juga menunjukkan hasil penelitian bahwa beban kerja atau *job demands* terbukti menjadi faktor yang mempengaruhi *work life balance* dengan skor tertinggi pada aspek *work interference with personal life*, yang berarti pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi.

Sejumlah studi lain turut memperkuat keterkaitan antara *job demands* dan *work-life balance*. Faizal (2021) menekankan pentingnya koordinasi *job demands-resources* dan *work-life balance* dalam memperkuat komitmen organisasi pada personel Kepolisian. Pada konteks profesi lain dengan tuntutan tinggi, Silvia (2023) mengungkapkan bahwa penurunan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi berkaitan dengan peningkatan tuntutan kerja pada profesi perawat. Selain itu, penelitian Ben & Ali (2025) menegaskan bahwa tuntutan psikologis pekerjaan berkaitan dengan *work-life balance* dan kesejahteraan pekerja.

Beberapa temuan tersebut memperkuat dasar pemikiran bahwa adanya keterkaitan antara *job demands* dengan *work-life balance*, khususnya pada profesi dengan tuntutan tinggi yang menjadi fokus penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam terkait *job demands* yang dirasakan oleh personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY dan hubungannya dengan *work-life balance*.

Beban kerja atau *Job demands* merupakan tuntutan dalam pekerjaan yang mengacu pada aspek-aspek fisik, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya segi fisik dan mental yang terkait dengan fisiologis dan psikologis seseorang tuntutan pekerjaan dengan komponen utama berupa kewaspadaan mental atau fisik yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas. (Choi et al., 2012). Selain itu Sahrani & Rengganis (2024) menyatakan bahwa, *Job demands* merupakan jam kerja yang panjang, berlebihan, jumlah individu yang harus dilayani, meningkatnya kewajiban yang harus dipenuhi, tugas-tugas rutin dan non-rutin, serta tugas lain di luar kapasitas pekerja. Choi et al. (2012) menyatakan bahwa *job demands* terdiri dari dua aspek yaitu *Psychological Demands* dan

Physical Demands. Personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY seringkali bekerja dengan jam kerja yang tidak menentu karena tuntutan siap siaga 1x24 jam, terutama ketika ada situasi darurat atau pengamanan yang membutuhkan banyak kekuatan personil untuk turun ke lapangan. Perintah pengamanan yang dikeluarkan seringkali tidak sesuai dengan jadwal piket personel dikarenakan kegiatan yang ada membutuhkan kekuatan personel yang lebih sehingga personel yang seharusnya lepas dinas atau lepas piket harus kembali bekerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi terhadap kegiatan tersebut, sehingga hal ini tentunya dapat menjadi permasalahan *job demands* dan *work-life balance* yang dirasakan personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY.

Pengaruh *work-life balance* pada kinerja karyawan sangatlah besar dikarenakan adanya keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang merupakan kebutuhan penting setiap karyawan karena berpengaruh pada suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, untuk itu peneliti ingin meneliti lebih lanjut hubungan antara *job demands* dan *work-life balance* pada personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY. Dengan demikian, peneliti melakukan penelitian dengan berjudul “Hubungan antara *Job Demands* dan *Work-Life Balance* Pada Personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti lebih lanjut keterkaitan *Job demands* dengan *work-life balance* pada personel Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda DIY.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangsih pengetahuan dalam keilmuan psikologi dalam bidang industri dan organisasi mengenai *job demands* dengan *work-life balance* khususnya pada anggota POLRI.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada subjek yang bersangkutan yaitu anggota Polisi yang bertugas di Direktorat Samapta Polda DIY mengenai *job demands* dan *work-life balance* personel Direktorat Samapta Polda DIY.