

ANTESEDEN DARI *WORK-LIFE BALANCE* PADA POLISI: *A SCOPING REVIEW*

Jesslyn¹, Zamralita² & Meylisa Permata Sari³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: jesslyn.705200010@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: meylisa.sari@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

Police are a profession that has quite heavy work demands and feels burdened by their work. The demands of police work can lead to prolonged fatigue risks due to insufficient time for rest. The conditions experienced by the police affect work-life balance with difficulty dividing work and personal roles. Many studies indicate a low work-life balance among police officers. This imbalance is caused by long and excessive working hours. A low work-life balance can have negative impacts on both their mental and physical health. The aim of this research is to identify factors that influence work-life balance in the police using the scoping review method. The article search used databases from Spingerlink, APA, DOAJ, Garuda, Science Direct, and Sage Journals with research limitations from publications published between 2013-2023 years. The keywords used are "work-life balance" AND "police", "work-life balance" AND "police", and "work-life balance" AND "police". The result was nine articles used for analysis, consisting of seven articles with a quantitative research design and two articles with a qualitative research design. The results of this study summarize findings regarding factors that influence work-life balance, namely work shifts, short hours, emotional intelligence, organizational/family/social support, sleep quality, and workload. A high work-life balance can help police officers solve problems, influence performance, and control their work and life roles.

Keywords: *work-life balance, police, scoping review*

ABSTRAK

Polisi merupakan salah satu profesi yang memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup berat dan merasa terbebani dengan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan polisi dapat mengakibatkan risiko kelelahan yang berkepanjangan karena kurangnya waktu untuk istirahat. Kondisi yang dialami oleh polisi memengaruhi *work-life balance* dengan kesulitan membagikan peran pekerjaan dan peran pribadi. Banyak studi yang menunjukkan rendahnya *work life balance* polisi. Rendahnya *work-life balance* polisi diakibatkan jam kerja yang panjang dan berlebihan. Kondisi *work-life balance* yang rendah dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental maupun fisiknya. Tujuan studi ini untuk mengidentifikasi faktor yang memengaruhi *work-life balance* pada polisi dengan menggunakan metode *scoping review*. Pencarian artikel menggunakan *database* dari Spingerlink, APA, DOAJ, Garuda, Science Direct, dan Sage Journals dengan batasan penelitian dari publikasi yang terbit antara tahun 2013-2023. Kata kunci yang digunakan yaitu "work-life balance" AND "police", "work-life balance" AND "polisi", dan "keseimbangan kehidupan kerja" AND "polisi". Hasilnya sebanyak sembilan artikel yang digunakan untuk di analisa, terdiri dari tujuh artikel dengan desain penelitian kuantitatif dan dua artikel dengan desain penelitian kualitatif. Hasil studi ini merangkum temuan tentang faktor yang memengaruhi *work-life balance* yaitu *shift* kerja, fleksibilitas waktu, *emotional intelligence*, dukungan organisasi/keluarga/sosial, kualitas tidur, dan beban kerja. *Work-life balance* yang tinggi dapat membantu petugas polisi dalam memecahkan masalah, memengaruhi kinerja, serta mengontrol peran pekerjaan dan peran kehidupannya.

Kata Kunci: *work-life balance, polisi, scoping review*

1. PENDAHULUAN

Polisi merupakan profesi yang berfungsi untuk mengawasi jalannya aturan atau hukum di lingkungan masyarakat. Polisi memiliki jam bertugas yang panjang hingga tidak memiliki waktu untuk istirahat saat melakukan pekerjaan. Rata-rata waktu yang digunakan oleh polisi selama bertugas adalah 12 jam. Polisi tidak dapat memprediksi jam kerja dan tidak dapat menghabiskan

waktu dengan keluarga yang disebabkan oleh beban kerja dan jam kerja yang panjang (Yadav et al., 2022).

Polisi termasuk ke dalam profesi yang memiliki tuntutan pekerjaan yang banyak seperti menjaga ketertiban masyarakat selama 24 jam, menjalankan piket, dan turun ke lapangan. Polisi juga dituntut untuk melakukan *shift* panjang dan lembur sehingga polisi merasa terbebani dengan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan dapat mengakibatkan risiko kelelahan yang berkepanjangan karena kurangnya waktu untuk istirahat (Balqis et al., 2021; Peterson et al., 2019). Didukung oleh penelitian Wen et al. (2020), yang mengatakan bahwa profesi pelayanan masyarakat lebih mudah mengalami stres. Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa polisi memiliki *work-life balance* yang rendah (Elango & Fonceca, 2021; Nanuru et al., 2023; Septina & Soeharto, 2023). Rendahnya *work-life balance* polisi diakibatkan jam kerja yang panjang dan berlebihan (Jaya et al., 2021). Kondisi yang dialami memperlihatkan kesulitan pembagian peran pekerjaan dan peran kehidupan polisi dan merupakan salah satu indikasi dari *work-life balance* yang rendah.

Work-life balance disebut sebagai keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan yang sering menjadi perhatian individu untuk mendapatkan kualitas hidup yang lebih luas (Guest, 2002). Menurut Fisher (2002), *work-life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dan non-pekerjaan yang berjalan beriringan. Menurut Greenhaus et al. (2002), *work-life balance* didefinisikan sebagai sejauh mana individu sama-sama terlibat dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya dan peran non-pekerjaannya. Dapat disimpulkan, bahwa “keseimbangan” dalam *work-life balance* dapat diamati dengan sejauh mana individu menghabiskan waktu yang sama di pekerjaan dan non-pekerjaannya. Beban pekerjaan dan beban pribadi yang tidak seimbang dapat memengaruhi *work-life balance* individu (Guest, 2002).

Kondisi *work-life balance* yang baik terhadap polisi dapat berdampak positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Polisi dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sementara, kondisi *work-life balance* yang rendah dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental maupun fisiknya. Polisi dapat meningkatkan angka kematian dan perselisihan keluarga (Jaya et al., 2021). Stres dan kecemasan yang tinggi dapat disebabkan oleh *work-life balance* yang rendah (Saraswati & Lie, 2020). Beban yang tidak seimbang dapat memberikan dampak yang negatif juga terhadap semangat kerja, keterlibatan, dan keterikatan kerja (Chan et al., 2020).

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa keterlibatan anggota, iklim organisasi, kepuasan kerja, *psychological well-being*, dan dukungan sosial keluarga dapat memberikan pengaruh terhadap *work-life balance*. Apabila individu dapat menyeimbangkan emosi, perilaku, waktu, dan tuntutan pekerjaan maka akan memperoleh keseimbangan. Semakin tinggi keterlibatan anggota, kepuasan kerja, dan dukungan sosial keluarga maka akan semakin tinggi tingkat *work-life balance*. Semakin tinggi *work-life balance* dan kepuasan kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi *psychological well-being* (Balqis et al., 2021; Septina & Soeharto, 2023; Zellawati & Fasha, 2021). Proses menyeimbangkan peran kehidupan dan peran pekerjaan dapat menyebabkan stres dan memengaruhi kesejahteraan (Saraswati & Lie, 2020).

Oleh karena itu, penting bagi polisi untuk meningkatkan *work-life balance* agar dapat menghindari stres dan mengurangi risiko negatif yang akan dialami (Presilia et al., 2019). Namun, sampai saat ini hasil penelitian sebelumnya masih belum komprehensif maka peneliti ingin mengungkapkan faktor yang memengaruhi dengan metode *scoping review*. Selain itu,

masih jarang penelitian terkait variabel ini pada polisi dengan berbasis *scoping review*. Dengan menganalisis hasil temuan penelitian dapat menjadi rancangan intervensi dalam meningkatkan kualitas pelayanan polisi kepada masyarakat.

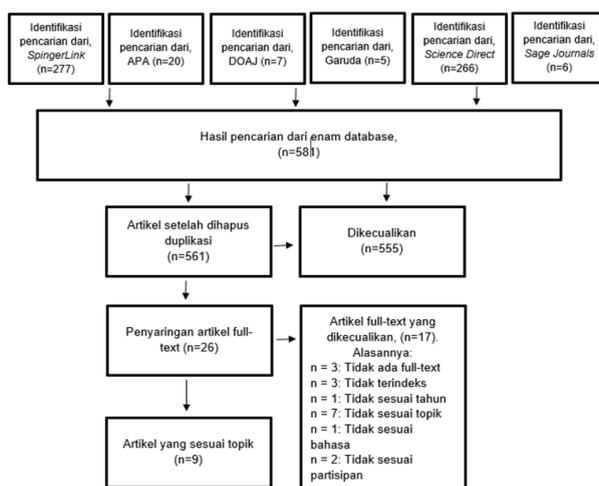
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *scoping review* yang dilakukan sesuai dengan metodologi *The Joanna Briggs Institute* (JBI) (Peters et al., 2022). *Scoping review* merupakan studi yang memberikan identifikasi mendalam dan menyeluruh dari hasil temuan literatur dengan mendasari suatu bidang penelitian. Pada penyusunan *scoping review* terdapat tahapan yang digunakan yaitu mengidentifikasi pertanyaan penelitian, mengidentifikasi studi yang relevan, pemilihan studi, memetakan data, serta menyusun, meringkas, dan melaporkan hasil (Arksey & O'Malley, 2005).

Pencarian *database* penelitian terbatas pada lima *database* internasional dan satu *database* nasional. Enam *database* yang digunakan yaitu *Springerlink*, *APA*, *DOAJ*, *Garuda*, *Science Direct*, dan *Sage Journals*. Pencarian berfokus pada judul dan abstrak artikel yang membahas kaitannya dengan pengaruh *work-life balance* pada polisi dengan batasan penelitian dari publikasi yang terbit antara tahun 2013-2023. Pencarian *database* pada penelitian menggunakan kata kunci **work-life balance** AND **police**, **work-life balance** AND **polisi**, dan **keseimbangan kehidupan kerja** AND **polisi**.

Hasil pencarian yang teridentifikasi disusun dan diunggah ke *Mendeley*, kemudian dipindahkan ke *Rayyan* dan dihapus duplikasi. Judul dan abstrak kemudian disaring untuk dinilai berdasarkan kriteria inklusi. Pada penelitian ini, kriteria inklusi yang diidentifikasi terdiri dari: (a) artikel penelitian yang terpublikasi dalam rentang waktu tahun 2013-2023; (b) sumber penelitian yang digunakan telah dipublikasikan dalam jurnal internasional yang terindex Scopus Q1-Q4 atau jurnal nasional yang terakreditasi S1- S5; (c) artikel penelitian yang digunakan berbahasa Inggris maupun bahasa Indonesia, (d) penelitian bersifat empiris (kuantitatif/kualitatif), dan (e) partisipan adalah polisi. Kriteria eksklusi mencakup artikel yang merupakan karya skripsi atau tesis. Hasil pencarian dan proses inklusi studi akan disajikan dalam diagram alur item pelaporan pilihan untuk tinjauan sistematis dan ekstensi meta-analisis dalam *scoping review* (PRISMA-ScR) (Tricco et al., 2018). PRISMA-ScR diagram alur pelaporan dapat dilihat pada Bagan 1.

Tabel 1
PRISMA-ScR Diagram Alur Pelaporan



Data diambil dari artikel yang telah dilakukan ekstraksi data secara manual. Data yang diekstraksi akan mencakup tentang penulis, tahun publikasi, judul, desain, partisipan, dan temuan yang relevan dengan pertanyaan *scoping review* (Libguides, 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 581 artikel didapatkan dari *Spingerlink* (277 artikel), *APA* (20 artikel), *DOAJ* (7 artikel), *Garuda* (5 artikel), *Science Direct* (266 artikel), dan *Sage Journals* (6 artikel). Di antara *database* tersebut, ditemukan 20 artikel yang duplikat dan dihapus sehingga menyisakan 561 artikel. Dari 561 artikel tersebut dilakukan proses penyaringan judul dan abstrak maka menemukan 535 artikel yang tidak memenuhi kriteria sehingga menyisakan 26 artikel. Dari 535 artikel, 476 artikel tidak sesuai dengan topik yang dicari, 32 bukan penelitian yang bersifat empiris, dan 27 artikel tidak sesuai dengan partisipan penelitian. Selanjutnya, dilakukan proses penyaringan terkait penjelasan dan artikel lengkap. Dari 26 artikel tersebut, ditemukan 17 artikel yang dikecualikan karena 3 artikel tidak ada *full-textnya*, 3 artikel tidak terindex Scopus Q1-Q4 ataupun terakreditasi S1-S5, 1 artikel bukan penelitian tahun 2013-2023, 7 artikel tidak sesuai topik yang dicari, 1 artikel bukan menggunakan bahasa Inggris maupun bahasa Indonesia, dan 2 artikel bukan partisipan polisi. Oleh karena itu, artikel yang dihasilkan dari proses penyaringan yaitu 9 artikel (Burger & Nachreiner, 2018; Kumarasamy et al., 2016; Lammers-van der Holst & Kerkhof, 2014; Mukwevho & Bussin, 2021; Nurhasanah, 2021; Poulouse & Dhal, 2020; Rohwer et al., 2022; Valmari et al., 2023; Viegas & Henriques, 2020). Artikel yang digunakan untuk melakukan analisa sebanyak 7 artikel menggunakan desain kuantitatif dan 2 artikel menggunakan desain kualitatif. Terdapat 8 artikel menggunakan bahasa Inggris dan 1 artikel menggunakan bahasa Indonesia. Populasi pada artikel terdiri dari polisi dan aparat penegak hukum.

Tabel 1

Matriks Analisis pada Literatur

Penulis dan Judul	Partisipan	Desain	Hasil
Burger dan Nachreiner (2018) <i>Individual and organizational consequences of employee-determined flexibility in shift schedules of police patrols</i>	927 petugas patroli polisi dari suatu negara bagian Republik Federal Jerman	<i>Cross-sectional online survey</i> (kuantitatif)	Pengaruh sistem <i>shift</i> dan fleksibilitas petugas polisi terhadap <i>work-life balance</i> sangat signifikan atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang jelas.
Kumarasamy et al. (2016) <i>The effect of emotional intelligence on police officer's work-life balance: The moderating role of organizational support</i>	1.566 petugas polisi di Semenanjung Malaysia	<i>Cross-sectional survey</i> (kuantitatif)	Temuan menunjukkan bahwa dalam mencapai <i>work-life balance</i> , petugas polisi harus memiliki kecerdasan emosional, dan dukungan organisasi.
Lammers-van der Holst dan Kerkhof (2014) <i>Shift work tolerance and the importance of sleep quality: A study of police officers</i>	740 pegawai kepolisian Belanda	<i>Cross-sectional survey</i> (kuantitatif)	Ditemukan bahwa kualitas tidur pekerja memengaruhi toleransi kerja <i>shift</i> dan tampaknya <i>work-life balance</i> berkaitan dengan tingkat toleransi kerja <i>shift</i> . Maka dapat dikatakan bahwa kualitas tidur memengaruhi <i>work-life balance</i> .
Mukwevho dan Bussin (2021) <i>Exploring the role of a total rewards strategy in retaining</i>	14 petugas polisi di Limpopo	Kualitatif dengan wawancara semi-terstruktur	Dukungan dari keluarga dan fleksibilitas di tempat kerja memengaruhi <i>work-life</i>

South African police officers in Limpopo province

Nurhasanah (2021)
Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari beban kerja dan dukungan sosial pada polisi

110 anggota polisi di Samarinda
Survey
(kuantitatif)

Poulose dan Dhal (2020)
Role of perceived work-life balance between work overload and career commitment

819 aparat penegak hukum di India
Survey
(kuantitatif)

Rohwer et al. (2022)
Police officers' work-life balance, job satisfaction and quality of life: Longitudinal effects after changing the shift schedule

127 petugas polisi metropolitan Jerman
Longitudinal
(kuantitatif)

Valmari et al. (2023)
Being a top cop in pursuit of a sustainable lifestyle

17 petugas polisi di Swedia
Kualitatif dengan wawancara

Viegas dan Henriques (2020)
Job stress and work-family conflict as correlates of job satisfaction among police officials

108 petugas polisi di India
Survey
(kuantitatif)

balance yang efektif sehingga dapat meningkatkan layanan pelanggan dan retensi karyawan.

Terdapat pengaruh antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap *work-life balance*. Ada pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance*, dan ada pengaruh dukungan sosial terhadap *work-life balance*.

Hasil menunjukkan bahwa individu dengan beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan *work-life balance* yang berkurang dan memengaruhi tingkat komitmen karir menjadi menurun.

Jadwal *shift* atau pengaturan jam kerja yang fleksibel dapat memengaruhi dampak *work-life balance* artinya jam kerja dapat memengaruhi *work-life balance*. Namun, tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan antara petugas polisi pria dan wanita.

Jadwal pekerjaan yang tidak dapat diprediksi mengakibatkan rutinitas tidak teratur sehingga memengaruhi *work-life balance*.

Beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan hambatan yang menghalangi mereka memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga menyebabkan mereka tidak mampu memberikan waktu dan perhatian kepada anggota keluarga sehingga menimbulkan ketegangan dan perselisihan yang memengaruhi *work-life balance*.

Hasil dari matriks analisis pada literatur yang dapat dilihat di Tabel 1 ditemukan beberapa faktor yang menyebabkan *work-life balance* meningkat maupun menurun pada petugas polisi. Temuan enam faktor yang dapat memengaruhi *work-life balance*, yaitu: (a) *shift* kerja, (b) fleksibilitas waktu, (c) *emotional intelligence*, (d) dukungan organisasi/keluarga/sosial, (e) kualitas tidur, dan (f) beban kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan ataupun kaitan antara *shift* kerja dengan *work-life balance* secara signifikan (Burger & Nachreiner, 2018; Lammers-van der Holst & Kerkhof, 2014; Rohwer et al., 2022; Valmari et al., 2023). Berdasarkan teori Schabracq et al. (2003), *shift* kerja termasuk ke dalam faktor *job characteristics* atau karakteristik pekerjaan. Pengaturan *shift* kerja yang dilakukan sesuai dengan

rekomenasi kesehatan kerja, hari libur, dan jadwal yang dapat diprediksi dapat membantu petugas polisi dalam meningkatkan *work-life balance* (Rohwer et al., 2022).

Fleksibilitas waktu memiliki hubungan yang signifikan dengan *work-life balance* (Burger & Nachreiner, 2018; Mukwevho & Bussin, 2021; Rohwer et al., 2022). Akan tetapi, jumlah fleksibilitas waktu yang didapat tidak memiliki hubungan dengan pengaruh *work-life balance*. Jadwal *shift* yang dapat ditentukan, cuti belajar, cuti sakit, dan cuti keluarga termasuk ke dalam bentuk fleksibilitas waktu. Apabila petugas polisi mendapatkan fleksibilitas waktu kerja maka dapat membantu menyeimbangkan peran pribadi dan pekerjaan (Burger & Nachreiner, 2018). Fleksibilitas waktu juga termasuk ke dalam faktor *job characteristics* sebagai bentuk jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan (Schabracq et al., 2003). Semakin banyak jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan, maka akan meningkatkan *work-life conflict*. Waktu kerja yang lebih fleksibel dapat mengurangi dampak stres dan ketegangan yang dirasakan oleh petugas polisi. Selain itu, fleksibilitas juga dapat memberikan pengaruh terhadap faktor lain seperti peningkatan layanan pelanggan dan retensi karyawan (Mukwevho & Bussin, 2021).

Emotional intelligence atau kecerdasan emosional memiliki hubungan secara signifikan dan memberikan pengaruh terhadap *work-life balance*. *Emotional intelligence* yang digunakan dengan baik dapat memengaruhi cara mengekspresikan emosi, pengambilan keputusan yang baik, dan mengatur kesadaran diri (Kumarasamy et al., 2016). Kemampuan meregulasi emosi yang dimiliki membutuhkan tercapainya *work-life balance* untuk meningkatkan kualitas hidup (Siregar et al., 2019). Petugas polisi dapat menggunakan *emotional intelligence* untuk memahami dan menentukan sikap yang dapat diterima oleh masyarakat. Hal ini akan membantu petugas polisi mencapai keseimbangan peran pribadi dan pekerjaan serta memengaruhi kinerja dan kemampuan memecahkan masalah (Kumarasamy et al., 2016). Faktor *emotional intelligence* termasuk ke dalam faktor *attitudes* atau sikap. Sikap berkaitan dengan tingkat keterlibatan psikologis antara peran pribadi dan peran pekerjaan (Schabracq et al., 2003).

Dukungan yang didapatkan dari organisasi/keluarga/sosial dapat memberikan dampak positif, motivasi, dan rasa senang melakukan kegiatan yang memengaruhi *work-life balance* (Kumarasamy et al., 2016; Mukwevho & Bussin, 2021; Nurhasanah, 2021). Dukungan organisasi termasuk ke dalam faktor *job characteristics* berupa *shift* kerja dan fleksibilitas waktu yang merupakan bentuk dari dukungan organisasi (Schabracq et al., 2003). Dukungan organisasi didapatkan dari pekerjaan seperti dukungan dari atasan atau rekan kerja. Organisasi memberikan dukungan untuk mencapai *work-life balance* dengan disalurkan dari jadwal kerja yang lebih fleksibel. Dukungan organisasi dapat menjadi moderasi antara *emotional intelligence* dengan *work-life balance*. Dilihat dari peran organisasi menyediakan konselor, penambahan program, penambahan pelatihan dan mengubah struktural (Kumarasamy et al., 2016).

Menurut Schabracq et al. (2003), dukungan keluarga termasuk ke dalam faktor *family characteristics* dan salah satu karakteristik dukungan keluarga adalah dukungan sosial. Hasil penelitian Mukwevho dan Bussin (2021), menunjukkan bahwa dukungan keluarga dapat memberikan kepuasan kepada petugas polisi. Akan tetapi, penelitian tersebut tidak dapat membuktikan bahwa dukungan keluarga dapat mencapai *work-life balance*. Penelitian Nurhasanah (2021), menemukan adanya hubungan antara dukungan sosial dengan *work-life balance*. Aspek dukungan sosial meliputi dukungan emosional atau penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan kelompok. Aspek dukungan emosional dan dukungan informasi dapat berperan dalam menurunkan kemungkinan terjadinya *work-life conflict* (Schabracq et al., 2003). Mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan dapat

menciptakan rasa menyenangkan pada kegiatannya. Dukungan sosial penting apabila dihadapkan dengan tuntutan yang tinggi berupa beban kerja maupun *work-life balance* (Chan et al., 2020).

Kualitas tidur yang baik dapat memengaruhi tingkat toleransi *shift* kerja yang berkaitan dengan *work-life balance* petugas polisi. Dampak dari kualitas tidur yang buruk dapat menyebabkan peningkatan risiko meninggalkan pekerjaan dan *work-life conflict* (Lammers-van der Holst & Kerkhof, 2014). Akan tetapi menurut Schabracq et al. (2003), kualitas tidur tidak termasuk ke dalam kategori faktor yang memengaruhi *work-life balance*. Penelitian Lammers-van der Holst dan Kerkhof (2014), juga menyatakan bahwa ditemukannya kualitas tidur dapat memengaruhi tingkat toleransi terhadap jadwal *shift* kerja bukan dengan *work-life balance*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh antara kualitas tidur dan *work-life balance* secara tidak langsung, akan tetapi melalui toleransi jadwal *shift* kerja.

Beban kerja yang tinggi berkaitan dengan rendahnya *work-life balance* bagi petugas polisi. Ditemukannya dalam penelitian bahwa beban kerja dan *work-life balance* memiliki hubungan secara signifikan (Nurhasanah, 2021; Poulouse & Dhal, 2020; Viegas & Henriques, 2020). Beban kerja juga termasuk ke dalam salah satu aspek faktor *job characteristics* yang memengaruhi *work-life balance* (Schabracq et al., 2003). Waktu yang berkurang karena beban pekerjaan dapat menciptakan *work-life conflict* dan menjadi penyebab menurunnya *work-life balance* (Viegas & Henriques, 2020). Selain itu, beban kerja juga dapat memberikan pengaruh kepada faktor lain yaitu komitmen karir dengan *work-life balance* sebagai mediasi. Beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan *work-life balance* menurun dan komitmen karir yang buruk (Poulouse & Dhal, 2020).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penting bagi petugas polisi dalam mencapai *work-life balance*. *Work-life balance* yang rendah dapat menyebabkan dampak stres, ketegangan, *work-life conflict*, hingga kemungkinan meninggalkan pekerjaan. *Work-life balance* yang tinggi dapat membantu petugas polisi dalam memecahkan masalah, memengaruhi kinerja, serta mengontrol peran pekerjaan dan peran kehidupannya. Ditemukannya enam faktor yang memengaruhi *work-life balance*, yaitu: (a) *shift* kerja, (b) fleksibilitas waktu, (c) *emotional intelligence*, (d) dukungan organisasi/keluarga/sosial, (e) kualitas tidur, dan (f) beban kerja. *Shift* kerja, fleksibilitas waktu, dukungan organisasi, dan beban kerja termasuk ke dalam kategori faktor *job characteristic* yang memengaruhi *work-life balance*. *Emotional intelligence* termasuk ke dalam kategori faktor *attitude* yang memengaruhi *work-life balance*. Dukungan keluarga/sosial termasuk ke dalam kategori faktor *family characteristics* yang memengaruhi *work-life balance*. Akan tetapi, kualitas tidur tidak termasuk ke dalam kategori faktor yang memengaruhi *work-life balance*. Kualitas tidur memengaruhi tingkat toleransi terhadap *shift* kerja, tidak secara langsung pada *work-life balance*. Meningkatnya *work-life balance* pada petugas polisi juga akan memberikan pengaruh terhadap faktor lain seperti layanan pelanggan, retensi karyawan, dan komitmen karir.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi kepolisian untuk memperhatikan *work-life balance* pada petugas polisi. Faktor yang memengaruhi *work-life balance* dapat menjadi pertimbangan kepolisian dalam sistem perkembangan kebijakan, seperti kebijakan di Indonesia dapat diikuti dari Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020. Jam kerja yang ditetapkan dalam satu minggu yaitu selama 40 jam, tujuh jam/hari apabila bekerja enam hari dan delapan jam/hari apabila bekerja lima hari. Hal ini dikarenakan domain *work-life balance* yang menjadi penyebab lebih pada jam kerja yang tinggi (Idulfilastri et al.,

2021). Selain saran praktis, peneliti juga menyarankan peneliti di masa depan untuk melakukan penelitian dengan membandingkan perbedaan kebijakan polisi setiap tahunnya. Pembatasan penggunaan waktu penelitian 2013-2023 karena kebaruan data yang digunakan dan kondisi yang relevan namun tidak terbukti oleh penelitian mengenai kondisi yang dialami oleh polisi. Penelitian dengan membandingkan perbedaan kebijakan dapat digunakan oleh peneliti di masa depan sebagai batasan penggunaan waktu. Peneliti lain juga dapat melakukan penelitian mengenai *work-life balance* dengan strategi pencarian yang lebih komprehensif.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Dalam melakukan penelitian ini, penulis berterima kasih secara khusus kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam proses penelitian dan pengerjaan artikel ilmiah ini.

REFERENSI

- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19-32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>.
- Balqis, S. A., Setyabudi, C. M., & Dharma, S. (2021). Work life balance: Studi empiris keterlibatan anggota, iklim organisasi, kepuasan kerja anggota organisasi di polda metro jaya. *Jurnal Litbang Polri*, 24(2), 22-35. <https://doi.org/10.46976/litbangpolri.v24i2.152>.
- Burger, B., & Nachreiner, F. (2018). Individual and organizational consequences of employee-determined flexibility in shift schedules of police patrols. *Police Practice and Research and International Journal*, 19(3), 284-303. <https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1419130>.
- Chan, R., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2020). Pengaruh dukungan sosial sebagai moderator ketidakseimbangan kehidupan-kerja dan keterikatan kerja perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 339-348. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.7710.2020>.
- Elango, L., & Fonceca, C. M. (2021). Data on work life balance experienced by women police officials of Tirupattur District, Tamil Nadu, India. *Intenational Journal of Aquatic Science*, 12(2), 667-673.
- Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 63(1), 575.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>.
- Idulfilastri, R. M., Chan, R., & Putri, D. (2021). Structural model of work-life balance effect on nurse work engagement. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 61-67. <https://doi.org/10.22219/JK.V12I1.14077>.
- Jaya, A., Sudartono, S., Derwis, R., Sitepu, H., & Noviandri, H. (2021). Effect of work life balance, work environment, and compensation on member's performance Jambi polda car brigade unit. *Journal of Educational and Learning Studies*, 4(2), 190-199. <https://doi.org/10.32698/01712>.
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Isa, M. F. M. (2016). The effect of emotional intelligence on police officers' work-life balance: The moderating role of organizational support. *International Journal of Police Science and Management*, 18(3), 1-11. <https://doi.org/10.1177/1461355716647745>.

- Lammers-van der Holst, H. M., & Kerkhof, G. A. (2014). Work tolerance and the importance of sleep quality: A study of police officers. *Biological Rhythm Research*, 46(2), 1-8. <https://doi.org/10.1080/09291016.2014.985002>.
- Libguides. (2023, Juni 23). *Scoping reviews: Step 5 data extraction*. Library Guides. <https://libguides.library.qut.edu.au/scopingreviews/dataextraction>
- Mukweho, N. R., & Bussin, M. H. R. (2021). Exploring the role of a total rewards strategy in retaining South African police officers in limpopo province. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1-8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1391>.
- Nanuru, J. V., Warsono, H., Astuti, R. S., & Afrizal, T. (2023). Work life balance dan work engagement untuk mengatasi stress dan burnout anggota kepolisian resort demak selama dan pasca pandemi Covid-19. *Perspektif*, 12(2), 575-580. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i2.8574>.
- Nurhasanah, S. L. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari beban kerja dan dukungan sosial pada polisi. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 594-607. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>.
- Peters, M. D. J., & Godfrey, C., Mclnerney, P., Munn, Z., Tricco, A. C., & Khalil, H. (2022). Chapter 11: Scoping reviews. *JBIM Manual for Evidence Synthesis*. <https://doi.org/10.46658/JBIMES-20-12>.
- Peterson, S. A., Wolkow, A. P., Lockley, S. W., O'Brien, C. S., Qadri, S., Sullivan, J. P., Czeisler, C. A., Rajaratnam, S. M., & Barger, L. K. (2019). Associations between shift work characteristics, shift work schedules, sleep and burnout in North American police officers: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-030302>.
- Poulose, S., & Dhal, M. (2020). Role of perceived work-life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 169-183. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2018-0117>.
- Presilia, A., Koesma, R. E., & Zamralita. (2019). Peran konflik pekerjaan-keluarga terhadap kualitas hidup dengan stres sebagai mediator pada wanita peran ganda. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(1), 283-297. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.V3I1.3552>.
- Rohwer, E., Garrido, M. V., Herold, R., Preisser, A. M., Terschuren, C., Harth, V., & Mache, S. (2022). Police officers' work-life balance, job satisfaction and quality of life: Longitudinal effects after changing the shift schedule. *BMJ Open*. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-063302>.
- Saraswati, K. D., & Lie, D. (2020). Psychological well-being: The impact of work-life balance and work pressure. *Advances in Social Science, Education and Humanitie Research*, 478, 580-587. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.089>.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology* (2nd ed.). John Wiley and Sons, Ltd.
- Septina, V. D., & Soeharto, T. N. (2023). Work life balance dan kepuasan kerja dengan psychological well-being pada anggota polisi wanita. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5(1), 141-152.
- Siregar, G. J., Satyadi, H., & Rostiana. (2019). Peran regulasi emosi terhadap kualitas hidup dengan work life balance sebagai mediator pada perempuan ganda. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(2), 403-412. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.5551>.
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., ... & Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. *Annals of internal medicine*, 169(7), 467-473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>.

- Valmari, E. G., Nygren, U., Ghazinour, M., & Gilenstam, K. (2023). Being a top cop in pursuit of a sustainable lifestyle. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 18(1), 1-19. <https://doi.org/10.1080/17482631.2023.2235789>.
- Viegas, V., & Henriques, J. (2020). Job stress and work-family conflict as correlates of job satisfaction among police officials. *Journal of Police and Criminal Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09388-w>.
- Wen, B., Zhou, X., Hu, Y., & Zhang, X. (2020). Role stress and turnover intention of front-line hotel employees: *The roles of burnout and service climate*. *Frontiers in Psychology*, 11, 36. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00036>.
- Yadav, R., Khanna., & Chenab. (2022). Quality of work life, emotional and physical well-being of police personnel in India. *International Journal of Police Science & Management*, 24(1), 89-99. <https://doi.org/10.1177/14613557211064055>.
- Zellawati, A., & Fasha, D. J. (2021). Work-life balance pada anggota polisi wanita polres salatiga ditinjau dari dukungan sosial keluarga. *Jurnal IMAGE Universitas AKI Semarang*, 1(2), 48-58.