

Hubungan *Work Life Balance* dengan Profesionalisme Kerja Staf Kepolisian pada Polsek Benowo Surabaya di Masa Pandemi

Digdaya Putra Bhayangkara*

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia.

*digdayaputra_s2@untag-sby.ac.id

Abstract. The purpose of this study was to determine the relationship between work life balance and professionalism of the police staff who served in Polsek Benowo Surabaya during the pandemic. This research method uses quantitative research with a subject of 50 police staff. The instrument used in this research is a questionnaire using Product Moment Correlation analysis to find the relationship between the two variables. The results of the analysis on the Work Life Balance variable with work professionalism resulted in a correlation coefficient value of ($r = 0.650$) with a significance value of ($p = 0.000$). This condition indicates that there is a strong relationship between the two variables. In conclusion, the higher the value of work life balance, the higher the value of work professionalism.

Keywords: *Work Life Balance, Professionalism, Pandemic.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan profesionalisme pada staf kepolisian yang bertugas di polsek Benowo Surabaya di masa pandemic. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan subjek berjumlah 50 staf kepolisian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner dengan analisis menggunakan Korelasi *Product Moment* untuk mencari hubungan antara kedua variable tersebut. Hasil Analisa pada variable *Work Life Balance* dengan profesionalisme kerja menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar ($r = 0,650$) dengan nilai signifikansi sebesar ($p= 0,000$). Kondisi ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Maka semakin tinggi nilai *work life balance* maka akan meningkat pula tingkat profesionalisme kerjanya.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Profesionalisme Kerja, Pandemi.*

A. Pendahuluan

Pandemi Covid salah satu pandemic yang mungkin kita tidak tahu kejelasannya hingga kapan akan berhenti. Kondisi ini membuat semua tatanan kehidupan manusia berubah. Dalam waktu singkat kondisi perekonomian dan kesehatan. Kondisi sebelum pandemic yang sudah di tata sedemikian efisien dan rapinya untuk memudahkan aktifitas manusia semua berubah. Kegiatan interaksi manusia dihentikan total sedangkan semua kegiatan perlu adanya interaksi satu sama lain. Menurut *World Health Organization* (WHO) memutuskan COVID-19 sebagai pandemi global pada 11 Maret 2020, kondisi ini masih terus berjalan hingga satu tahun berlalu. Menurut WHO sendiri tidak mengetahui hingga kapan akan berakhir, hal ini membuat semua tatanan kehidupan berubah total. Pandemi memiliki arti wabah penyakit yang terjadi serentak meliputi daerah geografis yang luas (seluruh negara atau benua), penyakit ini menjadi masalah yang dihadapi dunia tidak hanya di negara Indonesia saja. Pemerintah berusaha melakukan berbagai cara untuk memutus mata rantai penyebaran dengan mengeluarkan berbagai peraturan seperti Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dalam peraturan ini menjelaskan adanya peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan dan atau pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum.

Kegiatan perkantoran semua di liburkan sebagai upaya pemutusan mata rantai penyebaran virus covid-19. Semua bidang kerja merasakan imbas yang sama yaitu bekerja secara online atau *Work From Home*. Tidak semua pekerjaan bisa di kerjakan secara online seperti bidang jasa atau pelayanan publik. Beberapa bidang kerja memutuskan untuk *off* sementara sesuai dengan peranturan pemerintah, apabila tidak memungkinkan untuk melakukan secara online. Kepolisian merupakan salah satu bidang kerja yang tidak boleh *off* selama pandemic. Berdasarkan Undang-Undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa (1) Polri merupakan alat Negara yang berperan dalam pemeliharaan kamtibmas, gakkum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya Kamdagri. Karena dalam Bab II Tap MPR No. VII/2000 menyebutkan bahwa: (1) Polri merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara Kamtibmas., menegakkan hukum, memberikan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. (2) Dalam menjalankan perannya, Polri wajib memiliki keahlian dan ketrampilan secara profesional. Polri memiliki tugas untuk menayami masyarakat hingga elemen wilayah terbawah yaitu kecamatan. Sehingga dalam polisi yang berewanang menaungi wilayah kecamatan adalah Polsek (Kepolisian Sektor).

Pelayanan Polsek di Kecamatan Benowo selama masa pandemic juga tetap menjalankan kegiatan dan tugas mereka kepada masyarakat. Pada tingkatan polsek, hampir semua divisinya berhubungan erat dengan masyarakat. Kondisi perekonomian yang berubah menrun membuat tingkat kriminalitas pun meningkat sehingga di masa ini polisi sangat memiliki peran penting dalam masyarakat. Pelayanan polsek yang di berikan kepada masyarakat antara lain: SPKT (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu) bertugas untuk mengeluarkan surat kehilangan dan pengurusan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Unit Intelkam berfungsi sebagai intelejen di bidang keamanan meliputi pengumpulan bahan keterangan atau informasi untuk deteksi dini kasus, Unit Reskrim membina fungsi kegiatan penyelidikan tindak pidana termasuk fungsi identifikasi untuk penegakan hukum, koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan, Unit Binmas bertugas melaksanakan pembinaan masyarakat sekitar wilayah kecamatan terkait.

Jika di lihat dari penjelasan pekerjaan diatas bisa dibayangkan pekerjaan mereka memiliki resiko tinggi terpapar virus. Banyak pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan secara online dan mewajibkan mereka untuk terjun langsung dalam situasi agar bisa melakukan penyidikan secara detail dan menghindari bias. Pekerjaan yang bisa dilakukan secara online mungkin hanya 40% dari pekerjaan mereka, hanya dalam proses administrasi saja. Sehingga kondisi ini membuat mereka harus tetap melakukan kontak fisik dengan orang lain yang kita tidak tahu apakah mereka terpapar virus atau tidak.

Perasaan tidak nyaman dan was was akan ancaman terpapar virus akan mempengaruhi profesional kerja mereka. Mereka pasti memiliki keinginan untuk melindungi diri dan keluarganya dari paparan virus namun di satu sisi mereka juga harus di tuntut kerja secara

professional. Ini merupakan dua hal yang penting menurut mereka. Karena pekerjaan mereka dibidang pelayanan public terkadang membuat mereka menomor duakan keselamatan dan kesehatannya, Kondisi seperti ini yang membuat secara psikis mereka terganggu dan membuat pekerjaan menjadi tidak nyaman dan terasa terancam namun di satu sisi mereka harus bekerja secara profesional sesuai janji pengabdian mereka terhadap negara.

Hasil survey dan observasi dilapangan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui kebenaran kondisinya. Peneliti melakukan wawancara dan observasi dengan beberapa petugas. Staf X mengatakan di kondisi pandemic ini sebetulnya pekerjaan jadi kurang efisien karena dari jam kerja pun di kurangi. Sehingga membuat pekerjaan banyak yang keteteran, namun semua pelayanan harus berjalan sesuai prosedur. Belum lagi banyak rekan kerja kita yang terpapar dan orang-orang terdekat kita tutup usia karena virus corona ini.

Menurut staf Y sebenarnya bekerja di kondisi sekarang saya kurang nyaman, karena merasa was was dengan kondisinya. Yang menyerang itu virus tidak kasat mata dan tidak memandang siapa orangnya. Sehingga rasa ketakutan akan keselamatan membuat dirinya tidak bisa focus dengan pekerjaannya. Meskipun mereka suda di beri pelindung diri berupa masker, pelindung muka, dan sarung tangan latek saat melayanani masyarakat. Mereka selalu di hantui rasa bersalah, takut jika mereka melakukan interaksi dengan intensitas yang tinggi akan mengancam keselamatan diri dan keluarganya karena kita tidak tahu pasti siapa yang akan menukarkan. Namun kondisi ini tidak bisa menjadi alasan kita untuk tidak focus bekerja karena kita sudah berjanji kepada negara untuk melindungi dan mengayomi masyarakat hingga harus bertaruh nyawa.

Professional artinya ahli dalam bidangnya, dalam arti lain mereka mampu memahami dan mengauasia pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2007) professional dalam penempatan kerja dalam birokrasi sesuai kecakapan yang dimiliki agar menjadikan pekerjaannya lebih baik. ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab. Kesempurnaan perusahaan atau birokrasi terletak dari kelancaran pelaksanaan tugas yang di lakukan oleh pegawainya. Hal hal yang dapat mempengaruhi profesionalisme menurut Oerip dan Oetomo (2010) antara lain: kondisi fisik atau psikis, lingkungan dan suasana kerja yang kurang kondusif, kurangnya dukungan dari orang disekitar mereka, adanya kompititif antar rekan kerja yang tidak sehat.

Work Life Balance menurut Kelliher (2019) keseimbangan kehidupan kerja memiliki kesinambungan antara kehidupan di lingkup kerja dan di luar pekerjaan dari kehidupan individu mereka, dimana keseimbangan kerja dapat menghasilkan hal yang memuaskan apabila kedua elemen tersebut dapat berjalan beriringan. Brough (2020) mendefinisikan bahwa *Work Life Balance* berfokus pada pekerjaan dan keluarga yang mencakup berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan lainnya. Hayman (2005) menggolongkan work life balance ke dalam 3 dimensi berdasarkan hasil adaptasi dari Fisher yaitu: (a) *Work interference with personal life* (WIPL) yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan, individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya. (b) *Personal life interference with work* (PLIW) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan, pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. (c) *Work Personal enhancement life* (WEPL) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan

Beberapa penelitian terhadulu Menurut Andriyana dan Supriyansah (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Konsep *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan *Work From Home* Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur)” menjelaskan konsep *Work Life Balance* dengan penggunaan waktu yang fleksibel, penerapan lingkungan yang baik, hubungan keluarga yang positif dan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang menerapkan *Work From Home*. Kemudian penelitian yang di lakukan oleh Merisa Fajar Aisyah, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember”. Hasil penelitian ini menunjukkan sumberdaya manusi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember, profesionlaisme juga memiliki hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara garis besar bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme dan komitmen kerja sangat mepengaruhi kondisi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana tingkat kondisi *work*

life balance yang dialami setiap individu akan mempengaruhi profesionalisme kerja mereka yang memiliki profesi sebagai polisi di masa pandemi. Diharapkan penelitian dapat bermanfaat untuk organisasi terkait upaya mereka melihat kondisi profesionalisme karyawan yang di pengaruhi oleh *factor Work Life Balance* dalam masa *pandemic*.

B. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis korelasional. Menurut Azwar (2012) penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dengan korelasional berfungsi untuk menghubungkan dua variabel atau lebih. Instrumen penelitian ini menggunakan uji terpakai karena adanya batasan waktu sehingga peneliti melakukan adaptasi terhadap instrument penelitian. Terdapat dua variabel yang akan diketahui yaitu *variable work life balance* dan *variable profesionalisme kerja*.

Populasi penelitian ini adalah seluruh staf kepolisian Polsek Benowo Surabaya yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini tidak menggunakan *try out* melainkan mengadopsi dari alat ukur peneliti sebelumnya, sehingga peneliti langsung melakukan penelitian dengan menggunakan kuisisioner. Sampel yang digunakan dengan menggunakan *probability sampling* yaitu mengambil sampel secara acak atau mengambil keseluruhan dari populasi. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari aitem pernyataan yang meliputi dari variabel *Work Life balance* dan variabel profesionalisme. Sakal dari kedua variabel di susun dengan skala likert. Dalam penelitian ini tetap dilakukan uji reliabilitas dan validitas data guna untuk mengetahui ke validan aitem yang di sesuaikan dengan kondisi kriteria subjek yang di pilih oleh peneliti.

Langkah-langkah yang dilakukan yang membakukan kuesioner penelitian: (1) Uji validitas menurut Arikunto (2016) adalah suatu yang menunjukkan kualitas ketepatan suatu alat ukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk dengan skala *work life balance* memiliki validitas sebesar 0,017-0,626. Skala profesionalisme kerja memiliki validitas sebesar 0,177-0,665. (2) Uji Reliabilitas Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* menunjukkan nilai sebesar 0,613 yang tergolong dalam kategori reliabel dan variabel profesionalisme menunjukkan nilai sebesar 0,782 yang juga termasuk dalam kategori reliabel Teknik analisis data yang di gunakan oleh peneliti dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment* dengan bantuan program *IBM SPSS 20.0 for windows*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil analisis data dengan uji korelasi product moment pada penelitian ini untuk mencari tahu hubungan antara variabel *work life balance* dengan profesionalisme kerja. Uji korelasi *product moment* menunjukkan hubungan yang signifikan anatar kedua variabel tersebut sebesar 0,650 yang termasuk dalam kategori memiliki hubungan yang kuat dimana hasil tersebut terdapat pada kisaran nilai (0.60-0.799). Nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa data memiliki hubungan antara *work life balance* dengan profesionalisme kerja pada staf kepolisian Polsek Benowo Surabaya.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Variabel	R	Signifikansi
<i>Work life balance</i>	0,650	0,000
Profesionalisme kerja		

Berdasarkan pada uji hipotesis yang dilakukan dengan Teknik *product moment* menunjukkan pada karakteristik rentang nilai (0.60-0.799) yang termasuk dalam kategori kuat. Hasil uji yang di lakukan peneliti menunjukkan arah hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa staf kepolisian dengan kondisi *work life balance* yang tinggi dan penuh dukungan maka akan memiliki tingkat profesionalisme kerja yang tinggi pula, begitu pun sebaliknya. *Work Life Balance* menurut Kelliher (2019) keseimbangan kehidupan kerja memiliki kesinambungan

antara kehidupan di lingkup kerja dan di luar pekerjaan dari kehidupan individu mereka, dimana keseimbangan kerja dapat menghasilkan hal yang memuaskan apabila kedua elemen tersebut dapat berjalan beriringan Brough (2020) mendefinisikan bahwa *Work Life Balance* berfokus pada pekerjaan dan keluarga yang mencakup berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan lainnya. Maka dalam kondisi ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan keluarga atau ranah pribadi staf kepolisian akan memberikan pengaruh terhadap kondisi psikis mereka. Apalagi dalam kondisi pandemic seperti ini banyak rekan kerja, saudara dan masyarakat di sekitar kita terpapar. Tidak hanya itu mereka juga harus merasakan kehilangan atas orang yang mereka cintai bahkan mereka tutup usia karena kondisi tersebut.

Dalam kondisi ini sangat di perlukannya manajemen situasi yang tepat agar tidak mempengaruhi cara pikir kita. Sesuai dengan indikator *work life balance* menurut Hayman (2005) antara lain: (1) sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadinya, dalam kondisi ini pasti sangat berpengaruh di dalam masa pandemic yang sangat genting. Tidak di pungkiri ketika mereka intensitas interaksi tinggi maka akan menggagau perasaan bersalah mereka apa bila mereka bisa menularkan virus pada orang yang disayangnya. (2) kehidupan pribadi dapat mengagau pekerjaannya, dalam sub tema ini tidak bisa di pungkiri suasana hati yang cepat berubah karena situasi dan kondisi ini, membuat fokusnya terpecah. (3) sejauhmana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa kehidupannya. Dalam kondisi ini memang keluarga adalah penguat dan penyemangat untuk staf kepolisian yang memiliki tugas mulia untuk negara kita. Apalagi di masa pandemic ini mereka memiliki beban moral yang berat. Kondisi dan suasana hati yang mudah berubah karena mendengar kabar negative dapat mempengaruhi pemikiran dan emosionalnya. Apalagi kondisi seperti terpapar virus atau kehilangan anggota keluarganya karena terpapar, perasaan bersalah pun selalu membayangi pikirannya. Profesionalisme kerja menurut Sedarmayanti (2007) dalam penempatan kerja dalam birokrasi sesuai kecakapan yang dimiliki agar menjadikan pekerjaannya lebih baik. ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab. Kesempurnaan perusahaan atau birokrasi terletak dari kelancaran pelaksanaan tugas yang di lakukan oleh pegawainya. Hal hal yang dapat mempengaruhi profesionalisme menurut Oerip dan Oetomo (2010) antara lain: kondisi fisik atau psikis, lingkungan dan suasana kerja yang kurang kondusif, kurangnya dukungan dari orang disekitar mereka, adanya kompititif antar rekan kerja yang tidak sehat.

Berdasarkan hasil analisa dan kategori data yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan staf kepolisian dengan kondisi *work life balance* dengan kategori rendah sebesar 10% (dengan jumlah 5 orang), kategori sedang sebesar 74% (dengan jumlah 74 orang), dan tinggi sebesar 16% (dengan jumlah 16 orang). Kemudian hasil Analisa staf kepolisian yang memiliki profesionalism rendah sebesar 12% (dengan jumlah 6 orang), kategori sedang 78% (dengan jumlah 39 orang) dan terakhir kategori tinggi 10% (dengan jumlah 5 orang). Hasil analisa deskripsi statistik menunjukkan bahwa individu dengan kondisi *work life balance* sedang maka akan memiliki tingkat profesionalisme yang sedang pula. Kondisi ini sesuai dengan fenomena yang terjadi.

Kondisi pandemic yang membuat mereka memiliki kondisi *work life balance* yang baik secara tidak langsung berubah turun dan kondisi ini dapat dilihat dari profesionalisme kerjanya. Mereka tetap di tuntut profesionalisme untuk mengabdikan kepada negara demi mengayomi masyarakat, dimana kondisi pandemic membuat kriminalitas meningkat. Di satu sisi sebagai aparat negara yang terjun langsung di lapangan yang memiliki resiko sangat rentan terpapar, dan kondisi ini yang terkadang membuat mereka bekerja dengan rasa was was dan tidak nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki keterkaitan yang baik. Banyak aspek yang dapat mempengaruhi tingkat profesionalisme mereka. Kondisi dukungan penuh dari keluarga, ketenangan dan kenyamanan pikiran saat bekerja, merasa nyaman dengan rekan kerja tidak merasa was was akan siapa disekitar mereka yang membawa virus. Dalam masa pandemic kondisi ini lah yang membuat mereka kurang optimal dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi tingkat profesionalisme, dapat disimpulkan kedua variabel ini memiliki keterkaitan atau hubungan.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *work life balance* dengan profesionalisme kerja pada staf kepolisian di Polsek Benowo Surabaya pada masa Pandemi. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan yang di peroleh yaitu sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 dimana nilai tersebut menunjukkan nilai yang baik termasuk dalam kategori yang kuat. Penelitian memberikan kesimpulan bahwa kondisi *work life balance* yang dialami staf kepolisian, memiliki pengaruh yang kuat terhadap kondisi profesionalisme kerja mereka. Secara tidak langsung kondisi pribadi, keluarga dan kondisi fisik pun dapat mempengaruhi profesionalismenya. Jika disajikan dalam bentuk grafik hasilnya kedua variabel tersebut akan meningkat secara beriringan sebaliknya jika kondisinya menurun maka akan mengalami penurunan secara beriringan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *work life balance* dengan profesionalisme kerja pada staf kepolisian Di Polsek Benowo Surabaya pada masa pandemic.

Saran berdasarkan hasil penelitian ini memberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait: (1) Bagi Instansi Saran bagi instansi karena kepolisian merupakan salah satu garda terdepan dalam mengayomi masyarakat sehingga harus memiliki dukungan yang penuh dari keluarga serta orang sekitarnya agar memiliki kondisi *work life balance* yang baik sehingga akan mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Dimana dalam masa pandemic ini mereka secara psikologis pun merasa terganggu dengan adanya berbagai kabar negative namun kondisi ini tidak membuat mereka mundur dalam menjalankan tugasnya. Saling menguatkan secara antar rekan kerja untuk menguatkan visi dan misi bersama agar mereka tetap semangat dalam bertugas, tidak hanya itu tetap mematuhi protokol Kesehatan agar bisa salaing menjaga Kesehatan satu sama lain. (2) Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembakan penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor yang lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme kerja staf kepolisian. Faktor yang lain yang dapat mengambangkan pelitian ini antara lain seperti, kematangan emosi, dukungan secara eksternal dan internal, kepribadian, kondisi lingkungan, kondisi geografis dan gender. Sehingga dengan adanya ini penelitian ini akan berkembang secara luas dengan populasi yang lebih besar.

Daftar Pustaka

- [1] Adhiningtyas. (2016). Work life balance index among technician. 2003, 327–333.
- [2] Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Dhelva ratna. 18 maret 2021 <https://ners.unair.ac.id/site/index.php/news-fkp-unair/30-lihat/808-bedanya-endemi-epidemi-dan-pandemi>
- [4] Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work-life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol. 13, No. 1.
- [5] Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112.
- [6] Kominfo. 2021. Informasi Publik. Diakses pada 28 September 2021, dari https://eppid.kominfo.go.id/informasi_publik/Informasi/Publik/SertaMerta/detail/58
- [7] Merisa Fajar Aisyah, W. U. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Malang. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 131-135.
- [8] Poerwopoespito, F.X. Oerip.S dan T.A. Tatag Oetomo. 2010. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. Jakarta: Grasindo.
- [9] Polri. (2021). Tugas dan Fungsi. Diakses pada 30 September 2021, dari <https://humas.polri.go.id/profil/tugas-fungsi/>
- [10] Sedermayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.