

Penguatan Literasi Work-Life Balance melalui Psikoedukasi bagi Personel Kepolisian

Annisa Sri Maharani, Sayang Ajeng Mardhiyah*

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya

Email: annisasm05@gmail.com, *ajeng_mardhiyah.psi@fk.unsri.ac.id

Abstrak

Work-Life Balance merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan pada profesi kepolisian yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Psikoedukasi mengenai *work-life balance* dilaksanakan untuk meningkatkan pemahaman anggota kepolisian terkait pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Peserta dalam kegiatan ini adalah 19 orang anggota kepolisian Polda Sumatera Selatan. Analisis pretest dan posttest menggunakan JASP versi 0.95.3 dengan uji Wilcoxon Signed Rank Test. Hasil menunjukkan data tidak berdistribusi normal, sehingga dilakukan uji Wilcoxon dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan *effect size* (r) = 0,854. Diketahui terdapat perbedaan rata-rata nilai pretest dan posttest, dimana nilai rata-rata posttest lebih tinggi dibandingkan pretest ($9,63 > 6,37$). Peningkatan pemahaman ini menunjukkan bahwa psikoedukasi efektif dalam memberikan pengetahuan mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selanjutnya, psikoedukasi serupa dapat diterapkan secara berkelanjutan dalam lingkungan kepolisian.

Kata Kunci: keseimbangan; peningkatan pengetahuan; personel kepolisian; psikoedukasi; *work-life balance*.

Abstract

Work-life balance is an important aspect to be considered in the police profession, which is characterized by high work demands. Psychoeducation on work-life balance was conducted to improve police officers' understanding of the importance of maintaining balance between work and personal life. The participants in this activity were 19 police officers from Polda Sumsel. Pretest and posttest analyses were carried out using JASP version 0.95.3.0 with the Wilcoxon Signed Rank Test. The results showed that the data were not normally distributed, therefore the Wilcoxon test was applied, yielding a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$) and effect size (r) = 0,854. The findings indicated a difference in the mean scores between the pretest and posttest, where the post-test mean was higher than the pretest ($9.63 > 6.37$). This increase in understanding shows that psychoeducation is effective in providing knowledge regarding the importance of maintaining a balance between work and personal life. Furthermore, similar psychoeducation programs can be implemented on an ongoing basis within the police environment.

Keywords: balance; knowledge improvement; police personnel; psychoeducation; work-life balance.

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan elemen penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target dan tujuan yang telah dirancang (Tuwindar & Pendrian, 2024). Tingkat produktivitas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta budaya kerja yang terbentuk dan terpelihara di lingkungan organisasi (Puspitasari & Nurtjahjanti, 2015). Ketika semakin banyak pegawai mampu menampilkan kinerja yang sejalan dengan harapan organisasi, maka kinerja keseluruhan organisasi pun akan semakin meningkat dalam upaya mewujudkan visi dan misinya (Wahyuni *et al.*, 2022). Setiap individu dalam organisasi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien agar seluruh proses kerja berjalan optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Produktivitas, dengan demikian, menjadi aspek fundamental yang perlu mendapat perhatian serius dalam setiap institusi.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) merupakan institusi yang memiliki fungsi dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat (Undang Undang Republik Indonesia, 2002). Menjadi seorang polisi berarti memikul tanggung jawab besar dalam mengabdikan kepada bangsa dan negara, sehingga dalam menjalankan tugasnya polisi dituntut untuk mengutamakan kepentingan negara dibandingkan kepentingan pribadi (Aura *et al.*, 2024). Beragam tugas tersebut membawa risiko, seperti berkurangnya waktu tidur, terbatasnya kesempatan bersama keluarga, hari libur yang tetap digunakan untuk bekerja, hingga penugasan jauh dari keluarga (Nurhasanah, 2021). Kondisi ini menuntut polisi untuk selalu siap dalam berbagai situasi dengan target kerja yang berat (Permatasari *et al.*, 2024).

Di tengah kondisi tersebut, muncul tantangan baru dalam konteks era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*), yaitu era yang ditandai dengan perubahan yang cepat di berbagai aspek kehidupan akibat faktor-faktor yang sulit dikendalikan (Mohanta *et al.*, 2020). Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat menjadikan lingkungan kerja semakin kompleks dan dinamis, sehingga setiap anggota kepolisian dituntut untuk memiliki kesiapsiagaan tinggi serta kemampuan

beradaptasi terhadap perubahan yang tidak terduga. Dalam menghadapi era yang penuh ketidakpastian ini, Polri dituntut untuk mewujudkan birokrasi yang adaptif dan responsif serta bergerak cepat dalam menghadapi permasalahan (Nasri *et al.*, 2023). Hal ini sejalan dengan jargon Presisi Polri (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan) yang menekankan pentingnya ketepatan, akurasi, kecepatan, serta akuntabilitas dalam memberikan pelayanan publik.

Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan personel kepolisian yang tidak hanya memiliki ketangguhan fisik, tetapi juga mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kemampuan ini dikenal sebagai *work-life balance*, yakni kapasitas individu dalam mengelola tanggung jawab profesional dan personal secara proporsional (Aura *et al.*, 2024). *Work-life balance* menggambarkan keterampilan seseorang dalam membagi waktu, energi, serta peran di antara kedua aspek kehidupan tersebut sehingga tercipta keharmonisan dan keterpaduan (Kholifah & Fadli, 2022; Pulungan *et al.*, 2025). Keadaan yang seimbang ini berperan penting dalam menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat kepuasan terhadap pekerjaan (Cahyathi & Riana, 2023). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan konsekuensi negatif, seperti berkurangnya waktu bersama keluarga bagi anggota yang terlalu fokus pada tugas, atau menurunnya kinerja ketika perhatian lebih banyak tercurah pada urusan pribadi (Sari & Sahrah, 2023). Hal ini berarti, *work-life balance* menjadi faktor esensial dalam menjaga produktivitas, kesejahteraan psikologis, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil asesmen di Polda Sumsel, ditemukan adanya tantangan terkait manajemen waktu dan *work-life balance*. Hasil wawancara menunjukkan bahwa ritme kerja yang cepat, pelaksanaan beberapa tugas secara bersamaan, serta kebutuhan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi merupakan bagian dari dinamika pekerjaan. Kondisi tersebut beriringan dengan keterbatasan waktu istirahat serta berkurangnya kesempatan untuk berkegiatan bersama keluarga maupun untuk diri sendiri. Beberapa kegiatan promotif seperti pelatihan konselor, layanan konseling pra-nikah dan pernikahan, serta pembekalan psikologis telah dilaksanakan. Namun, aspek pengelolaan waktu dan

keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi belum secara khusus menjadi fokus dalam kegiatan tersebut.

Hasil survei terhadap 48 responden turut memperkuat temuan tersebut. Sebanyak 62,5% menyatakan kesulitan mengatur waktu pribadi karena pekerjaan, 60,4% merasa waktu luang mereka berkurang dalam sebulan terakhir, dan 58,3% menyatakan kegiatan pribadi sering terganggu oleh pekerjaan. Meskipun demikian, 87,5% mengaku keterampilan dari pekerjaan membantu kehidupan pribadi, dan 72,9% menilai *work-life balance* sebagai hal yang sangat penting. Responden juga menggambarkan berbagai tantangan nyata di lapangan, seperti pekerjaan yang berkelanjutan hingga mengurangi waktu bersama keluarga, tugas yang terbawa pulang, serta kesulitan membagi waktu untuk beristirahat maupun berolahraga. Jadwal padat karena operasi, perintah mendadak, hingga kegiatan masyarakat yang tidak terduga semakin membatasi waktu pribadi dan keluarga. Selain itu, beban kerja yang menumpuk, jam tugas panjang, *multitasking* yang mengurangi waktu tidur, hingga penyelesaian kasus dalam waktu terbatas menambah tekanan tersendiri. Kondisi tersebut menggambarkan dinamika pekerjaan dengan sistem kerja bergilir (*shift*) dan pembagian jobdesk yang menuntut kesiapsiagaan pada berbagai situasi dan waktu.

Berdasarkan kondisi tersebut, *work-life balance* masih menjadi tantangan bagi anggota kepolisian. Berbagai penelitian telah membahas pentingnya *work-life balance* terhadap kesejahteraan maupun kinerja pegawai pada berbagai bidang pekerjaan. Namun, belum ditemukan kegiatan psikoedukasi mengenai *work-life balance* yang ditujukan kepada anggota kepolisian, khususnya yang disusun berdasarkan hasil asesmen kebutuhan di lingkungan Polda Sumsel. Padahal karakteristik pekerjaan kepolisian memiliki tuntutan yang berbeda dengan profesi lain sehingga memerlukan pendekatan yang disesuaikan dengan kondisi di lapangan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa *work-life balance* masih menjadi tantangan serius dalam lingkungan kerja kepolisian. Beban tugas yang berat, jadwal padat, serta dinamika pekerjaan yang sulit diprediksi menjadi faktor utama. Oleh karena itu, kegiatan ini bertujuan memberikan intervensi berupa psikoedukasi mengenai *work-life balance* kepada anggota kepolisian di Polda Sumsel. Keberuan

kegiatan ini terletak pada penyusunan materi psikoedukasi berdasarkan hasil asesmen kebutuhan anggota, sehingga materi yang diberikan diharapkan sesuai dengan tantangan yang dihadapi dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan psikoedukasi mengenai *work-life balance* dilaksanakan secara tatap muka di Ruang Assessment Center Biro SDM Polda Sumsel. Khalayak sasaran kegiatan ini adalah anggota Polda Sumsel yang hadir sebanyak 19 orang. Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Rabu, 13 Agustus 2025 pukul 11.00–12.00 WIB.

Materi psikoedukasi disampaikan dalam bentuk ceramah interaktif dan sesi tanya jawab. Bahan yang digunakan berupa slide presentasi, leaflet, dan poster. Materi psikoedukasi mencakup definisi dan konsep *work-life balance*, pentingnya *work-life balance*, faktor-faktor yang memengaruhi, serta strategi untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya dalam kepolisian (Chauhan *et al.*, 2024; Meenakshi *et al.*, 2013; Shah & Gawande, 2024).



Gambar 1. Pelaksanaan Psikoedukasi

Tabel 1. Susunan Kegiatan

N	Kegiatan	Materi	Waktu
o			
Pra-kegiatan			
1	Melakukan asesmen berupa observasi, wawancara, dan survei	Menggali kebutuhan <i>work-life balance</i> anggota kepolisian	
Pelaksanaan Kegiatan			
2	Pembukaan	Pembukaan dan penjelasan tujuan kegiatan	3 menit
3	Pretest	Peserta mengisi Google Form yang berisi 10 soal MCQ mengenai materi	3 menit
4	Penyampaian materi	Materi yang mencakup: 1) Definisi dan Konsep <i>Work-Life Balance</i> 2) Pentingnya <i>Work-Life Balance</i> 3) Faktor yang Memengaruhi <i>Work-Life Balance</i> pada Anggota Kepolisian 4) Strategi mencapai <i>Work-Life Balance</i>	35 menit
5	Sesi tanya jawab	Peserta diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan, menyampaikan pendapat, serta mendiskusikan pengalaman terkait <i>work-life balance</i>	15 menit
6	Posttest	Peserta diminta mengisi Google Form yang berisi 10 pertanyaan MCQ mengenai materi edukasi yang sama seperti pretest, serta memberikan evaluasi terkait pelaksanaan kegiatan.	3 menit

Evaluasi kegiatan ini menggunakan desain *one-group* pretest-posttest untuk mengukur perubahan pemahaman peserta mengenai konsep dan strategi *work-life balance* sebelum dan sesudah mengikuti psikoedukasi. Desain ini dipilih karena sesuai dengan tujuan kegiatan, yaitu mengevaluasi perubahan pemahaman peserta setelah diberikan intervensi dalam satu kali pelaksanaan. Instrumen evaluasi berupa pretest dan posttest yang masing-masing terdiri atas 10 butir soal. Butir soal disusun berdasarkan materi psikoedukasi yang meliputi konsep *work-life balance*, pentingnya *work-life balance*, faktor-faktor yang memengaruhi, serta strategi menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebelum digunakan, butir soal telah melalui *expert judgment* oleh dosen pembimbing untuk menilai kesesuaian isi dengan materi psikoedukasi. Selain pretest dan posttest, peserta juga diminta mengisi evaluasi melalui Google Form untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap pelaksanaan kegiatan. Analisis data dilakukan menggunakan uji normalitas Shapiro-Wilk dan uji Wilcoxon Signed Rank Test melalui perangkat lunak JASP versi 0.95.3 untuk melihat perbedaan skor sebelum dan sesudah psikoedukasi.

psikoedukasi mengenai *work-life balance* efektif meningkatkan pengetahuan anggota kepolisian. Berdasarkan uji Shapiro-Wilk, data pretest memiliki distribusi normal ($p = 0,605 > 0,05$), sedangkan posttest tidak berdistribusi normal ($p = 0,000 < 0,05$), sehingga digunakan uji nonparametrik Wilcoxon.

Tabel 2. Rangkuman Uji Normalitas menggunakan Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk
Pretest	0.605
Posttest	0.000

Hasil uji Wilcoxon menunjukkan nilai $Z = -3,724$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan antara skor sebelum dan sesudah pelatihan. Secara deskriptif, skor rata-rata meningkat dari 6,37 ($SD = 1,832$) menjadi 9,63 ($SD = 0,684$), dengan 18 peserta mengalami peningkatan dan hanya 1 orang memiliki skor tetap. Temuan ini memperlihatkan bahwa psikoedukasi berhasil meningkatkan pemahaman peserta terhadap konsep, faktor, dan strategi penerapan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa

Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisis menggunakan Wilcoxon Signed-Rank Test

		W	z	p	Effect size (r)
Pretest	- Posttest	0.000	-3.724	<.001	0,854

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

	N	Mean	SD	Min Score	Max Score
Pretest	19	6.368	1.832	2	10
Posttest	19	9.632	0.684	8	10

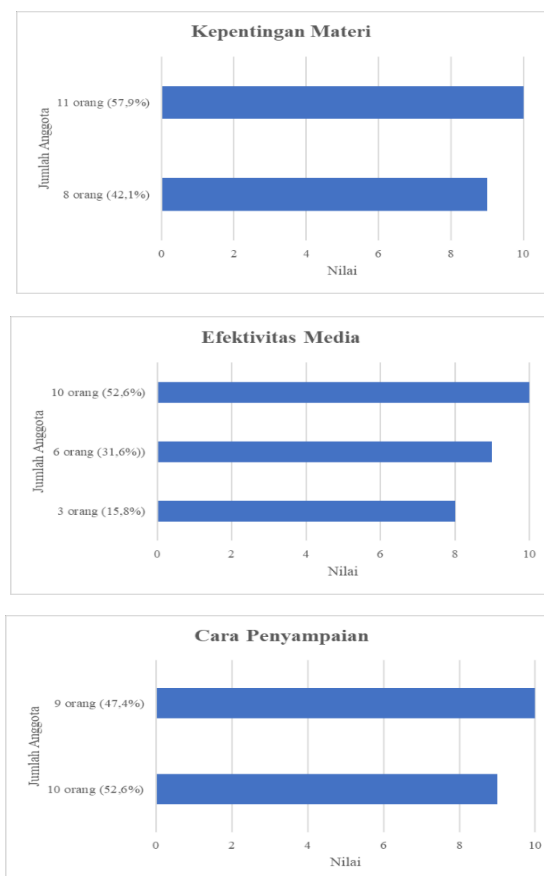
Hasil uji Wilcoxon menunjukkan nilai $Z = -3,724$ dengan signifikansi $p < 0,001$ serta nilai *effect size* (r) sebesar 0,854 yang termasuk kategori efek besar. Nilai *effect size* dihitung menggunakan rumus $r = Z/\sqrt{N}$ (Peres, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa psikoedukasi tidak hanya menghasilkan perbedaan yang signifikan secara statistik, tetapi juga memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan pemahaman peserta.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Prakasa *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa psikoedukasi dengan pendekatan *problem-based learning* secara signifikan meningkatkan pengetahuan peserta terkait *work-life balance*. Hasil evaluasi kualitatif memperkuat temuan kuantitatif, di mana peserta memberikan skor positif terhadap relevansi materi, media, dan metode pelatihan dengan nilai rata-rata di atas 8 pada skala 1–10.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan kemungkinan tidak hanya dipengaruhi oleh isi materi, tetapi juga oleh cara penyampaian. Penyampaian materi secara interaktif melalui ceramah dan sesi tanya jawab memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengklarifikasi pengalaman kerja mereka, sehingga proses belajar menjadi lebih bermakna. Hal ini sejalan dengan pandangan Noar *et al.* (2009) bahwa efektivitas psikoedukasi sangat ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu *quality of message delivery* (kualitas penyampaian pesan) dan *source credibility* (kredibilitas fasilitator). Fasilitator yang memiliki kompetensi psikologis dan memahami konteks pekerjaan peserta mampu meningkatkan *engagement*, memotivasi partisipasi aktif, serta memperkuat retensi pengetahuan.

Selain metode penyampaian, peningkatan skor juga kemungkinan dipengaruhi oleh motivasi peserta untuk mengikuti kegiatan, pengalaman kerja yang

dimiliki, serta relevansi materi dengan tantangan yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Temuan tersebut juga dapat dijelaskan melalui prinsip andragogi yang menyatakan bahwa pembelajaran orang dewasa menjadi lebih efektif ketika peserta memiliki *readiness to learn*, memanfaatkan pengalaman sebagai sumber belajar (*role of experience*), serta memahami manfaat langsung dari materi yang dipelajari (*need to know*) (Knapke *et al.*, 2024). Hasil asesmen sebelumnya menunjukkan bahwa peserta memang mengalami kesulitan dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut memungkinkan peserta lebih mudah mengaitkan materi yang diberikan dengan pengalaman mereka, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif.



Gambar 2. Umpan balik peserta

Peningkatan pemahaman mengenai *work-life balance* memiliki implikasi penting bagi kesejahteraan psikologis dan performa kerja personel kepolisian. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan mampu menurunkan tingkat burnout (Darwin *et al.*, 2025). Penelitian lain juga menemukan bahwa *work-life*

balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*, di mana individu yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi, serta lebih produktif dan kreatif (Dewo & Dwianto, 2025). Oleh karena itu, intervensi psikoedukasi seperti ini berpotensi menjadi strategi preventif dalam menurunkan stres kerja, meningkatkan kepuasan hidup, dan memperkuat ketahanan psikologis anggota kepolisian.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Jumlah sampel yang relatif kecil ($n = 19$) dan penggunaan desain *one-group* pretest-posttest tanpa kelompok kontrol membatasi generalisasi temuan serta menyebabkan perubahan skor yang diperoleh belum dapat sepenuhnya diatribusikan pada intervensi yang diberikan. Selain itu, instrumen pretest dan posttest disusun berdasarkan materi psikoedukasi dan belum melalui pengujian validitas maupun reliabilitas secara statistik. Pengukuran juga hanya berfokus pada aspek kognitif (pengetahuan), tanpa mengevaluasi perubahan perilaku jangka panjang maupun dampak psikologis lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain eksperimental dengan kelompok kontrol, melibatkan jumlah peserta yang lebih besar, mengembangkan instrumen yang telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas, menambahkan variabel seperti stres kerja dan kepuasan hidup, serta memperluas cakupan sampel ke wilayah kepolisian lain.

Konsistensi hasil antara pengukuran kuantitatif dan persepsi subjektif peserta menunjukkan bahwa program ini memenuhi aspek efektivitas dalam dimensi reaksi dan pembelajaran. Artinya, peserta tidak hanya merespons positif terhadap pelatihan (reaksi), tetapi juga menunjukkan peningkatan nyata dalam ranah pengetahuan (pembelajaran) (Singh, 2020). Dengan demikian, psikoedukasi *work-life balance* terbukti menjadi intervensi yang relevan dan berdampak nyata untuk meningkatkan kesadaran profesional dan kesejahteraan psikologis anggota kepolisian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pre-post test diketahui bahwa psikoedukasi mengenai *work-life balance* terbukti meningkatkan pengetahuan anggota kepolisian yang

menjadi peserta kegiatan, di mana nilai rata-rata posttest lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata pretest ($9,63 > 6,37$). Psikoedukasi *work-life balance* terbukti meningkatkan pemahaman anggota kepolisian mengenai konsep, pentingnya *work-life balance*, faktor-faktor yang memengaruhi, serta strategi penerapannya dalam pekerjaan kepolisian. Dengan demikian, psikoedukasi *work-life balance* yang disusun berdasarkan hasil asesmen kebutuhan dapat menjadi salah satu strategi promotif untuk meningkatkan pemahaman anggota kepolisian mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, psikoedukasi mengenai *work-life balance* berpotensi untuk diterapkan secara lebih luas di lingkungan kepolisian maupun institusi lain dengan tuntutan kerja tinggi. Penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan desain dengan kelompok kontrol, memperbesar ukuran sampel, serta menambahkan variabel seperti stres kerja dan kepuasan hidup. Perlu juga dilakukan evaluasi jangka panjang untuk melihat dampak berkelanjutan dari kegiatan serupa sesuai kebutuhan institusi atau kelompok sasaran.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kami haturkan kepada Kabag Psikologi Ro SDM yaitu bapak AKBP Suparyono, M.Psi., Psikolog, Kasubbag Psipol yaitu ibu AKP Eka Marwati, S.Psi., M.Psi., Psikolog, serta Pembimbing Lapangan yaitu bapak Bripta Andi Nurdiansah, S.Psi., dan semua pihak yang telah membantu dan turut memberikan kontribusi dalam kegiatan ini. Semoga dapat memberikan dampak yang positif dan menjadi agenda berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Aura, R. R., Lutfiyani, M., Manik, S. P., Prameswari, A. S., & Supriyadi, T. (2024). Work life balance ditinjau dari beban kerja polisi. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12), 1-5.
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran work-life balance memediasi beban kerja terhadap stres kerja karyawan Bank BRI Gatsu Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), 1866-1874.
- Chauhan, S., Sharma, S., & Vidani, J. (2024).

- Work-life balance. *Journal of Advanced Research in HR and Organizational Management*, 11(1), 38–51.
- Darwin, D., Satrya, A., & Parasuraman, B. (2025). The influence of work-life balance, job stress, job satisfaction, and burnout on job performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 21(1), 83–99.
- Dewo, O. S., & Dwianto, A. S. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap psychological well-being pada karyawan pasca pandemi Covid-19. *Jurnal Education and Development*, 13(2), 306–311.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318.
- Knapke, J. M., Hildreth, L., Molano, J. R., Schuckman, S. M., Blackard, J. T., Johnstone, M., Kopras, E. J., Lamkin, M. K., Lee, R. C., Kues, J. R., & Mendell, A. (2024). Andragogy in Practice: Applying a Theoretical Framework to Team Science Training in Biomedical Research. *British Journal of Biomedical Science*, 81.
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). The importance of work-life-balance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 14(3), 31–35.
- Mohanta, B., Nanda, P., & Patnaik, S. (2020). Management of V.U.C.A. (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity) using machine learning techniques in industry 4.0 paradigm. In S. Patnaik (Ed.), *New Paradigm of Industry 4.0*, 64, 1–24.
- Nasri, Suzan, N. H., & Muhammad, A. (2023). Leadership agility in realizing adaptive and precise Polri in the VUCA era. *Journal of Social Research*, 2(7), 2371–2377.
- Noar, S. M., Harrington, N. G., & Aldrich, R. S. (2009). The role of message tailoring in the development of persuasive health communication messages. *Annals of the International Communication Association*, 33(1), 387–435.
- Nurhasanah, S. L. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari beban kerja dan dukungan sosial pada polisi. *Psikoborneo Jurnal Imiah Psikologi*, 9(3), 594–607.
- Peres, F. F. (2025). Effect sizes for nonparametric tests. *Biochemia Medica*, 36(1).
- Permatasari, W. T., Alfira, N., Trisnawati, V., Aprilia, J., & Supriyadi, T. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada lembaga kepolisian. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(11), 363–367.
- Prakasa, P. R. S., Deski, A. M., Musa, N., Kirani, F. F., & Yoenanto, N. H. (2023). Upaya menerapkan pentingnya work-life balance pada karyawan melalui psikoedukasi. *Jurnal Abdi Insani*, 10(3), 1212–1223.
- Pulungan, D. R., Dewi, S., Widyastuti, N., Muthmainnah, & Renaldo, N. (2025). Implementasi work-life balance dalam meningkatkan kinerja karyawan milenial. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(4), 1559–1571.
- Puspitasari, A. I., & Nurtjahjanti, H. (2015). Hubungan antara kepemimpinan resonan dengan job burnout pada anggota kepolisian di Polres Tegal. *Jurnal Empati*, 4(2), 193–198.
- Sari, A. R., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan kerja dan beban kerja dengan work life balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39.
- Shah, M. S., & Gawande, R. P. (2024). Work-life balance and its impact on employees: navigating strategies for better work-life balance at workplace. *UGC CARE Journal*, 20(1), 130–136.
- Singh, B. K. (2020). Advanced instructional design model: Integrating the new world Kirkpatrick's four levels of training evaluation to the ADDIE instructional design methodology. *University of North Texas*, 1–10.
- Tuwindar, & Pendrian, O. (2024). Peran human resources development dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(2), 557–565.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (2002).
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. Muh. D. (2022). Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Journal of Government Science (GovSci) : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63–73.