EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies
Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

Resiliensi Generasi Z Terhadap Beban Kerja di Institusi Polri

Glady Cahyani Damanik, Y. Bagus Wismanto
Universitas Katolik Soegijapranata. Psikologi
cahyaniglady@gmail.com bagusw@unika.ac.id

ABSTRACT

Generation Z, as the young generation currently starting to fill the Indonesian Police institution, faces unique challenges in carrying out their duties. The high workload within the Indonesian Police institution requires strong resilience skills to remain productive and capable of handling challenges and work pressures. This study aims to explore the dynamics of Generation Z resilience in the Indonesian Police institution using a literature review method to examine factors influencing their resilience to workloads. Various journal articles, books, and research reports that relevant to this topic were analyzed. The research findings indicate that resilience plays a crucial role in mitigating the negative impacts of work-related stress. A holistic approach, including psychoeducational training, structured workload management, and transformational leadership, can support Generation Z in adapting to job demands. Additionally, strengthening interpersonal communication skills is essential for enhancing Generation Z's ability to navigate workplace dynamics within the Indonesian Police Institution.
Keywords: *Generation Z, Resilience, and Workload*

ABSTRAK

Generasi Z sebagai generasi muda dengan karakter yang unik, saat ini mulai mengisi institusi Kepolisian. Beban kerja yang tinggi di institusi Polri menuntut kemampuan resiliensi yang kuat untuk tetap produktif dan mampu menghadapi tantangan dan tekanan tugas. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana dinamika resiliensi generasi Z dalam menghadapi beban kerja pada institusi Polri. Studi ini menganalisis dengan metode studi literatur, dipilih 16 (enam belas) artikel yang relevan dengan topik ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi memainkan peran kunci dalam mengurangi dampak negatif dari tekanan kerja, sementara pendekatan holistik melalui pelatihan psikoedukasi, manajemen kerja yang terstruktur, dan gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu generasi Z beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, penguatan komunikasi interpersonal menjadi penting untuk meningkatkan kemampuan generasi Z dalam menghadapi dinamika kerja di Polri.
Kata kunci: Generasi Z, Resiliensi, dan Beban Kerja

PENDAHULUAN

Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 merupakan generasi yang tumbuh di era digital dan memiliki akses luas terhadap teknologi, informasi, dan komunikasi modern (Schroth, 2019). Dikenal mudah beradaptasi terhadap perubahan, berpikiran terbuka, dan mengutamakan *work-life balance*, generasi ini

Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

mulai memasuki dunia kerja, termasuk di institusi Kepolisian. Kehadiran mereka membawa dinamika baru bagi organisasi juga membawa tantangan baru dalam beradaptasi dengan realitas kerja Polri yang seringkali memakan banyak waktu, tenaga, dan emosi dengan budaya kerja yang sangat terstruktur dan hierarki.

Pekerjaan anggota Polri terutama pada kepangkatan bintara yaitu pekerjaan bidang administratif yang membutuhkan ketelitian hingga pekerjaan operasional yang memerlukan persiapan menghadapi situasi berisiko tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2018), beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas kinerja. Hal ini merupakan tantangan yang cukup besar, mengingat tekanan kerja yang dihadapi anggota Polri tidak hanya bersifat fisik tetapi juga emosional dan psikologis.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2017) berfokus pada pentingnya resiliensi sebagai faktor utama dalam mengatasi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Resiliensi, sebagaimana didefinisikan oleh *American Psychological Association* (APA), adalah kemampuan untuk beradaptasi secara efektif ketika menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, atau stres yang signifikan (Southwick et al, 2014). Generasi Z yang bekerja di Kepolisian diharapkan memiliki ketahanan dan kemampuan mengatasi tantangan kerja tanpa kehilangan motivasi dan produktivitas.

Sebagai generasi yang sangat dekat dengan teknologi, generasi Z mampu menggunakan alat digital secara efisien untuk menyelesaikan tugas (Twenge, 2017). Namun, mereka juga mengharapkan fleksibilitas dan lingkungan kerja yang mendukung serta menghargai keseimbangan kehidupan kerja yang baik, yang bertentangan dengan sistem kerja dan budaya institusi Polri yang terstruktur dan hierarki. Penelitian Smith dan Aaker (2021) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi dalam menarik dan mempertahankan talenta generasi Z sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan kebutuhan generasi tersebut.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana generasi Z yang bekerja di Kepolisian dapat mengembangkan resiliensi dalam menghadapi tantangan kerja, serta bagaimana institusi Polri dapat menyesuaikan budaya dan sistem kerjanya untuk mendukung kebutuhan generasi ini demi meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur. Penulis menggunakan artikel ilmiah dengan hasil penelitian yang relevan dengan resiliensi dan beban kerja sebagai variabel independen, serta generasi Z sebagai variabel dependen. Artikel yang dikumpulkan merupakan publikasi nasional yang sudah terverifikasi standarnya. Penulis menggunakan peramban *Google Schoolar* dan Perpusnas untuk mencari sumber informasi dan literatur yang berkaitan dengan pokok pembahasan. Langkah pertama adalah mencari artikel dan jurnal yang memuat

Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

variabel yang relevan yaitu resiliensi, beban kerja dan generasi Z. Setelah mengumpulkan sekitar 25 artikel dan jurnal, penulis menyaringnya berdasarkan validitas dan kredibilitas hingga tersisa 16 jurnal yang merupakan publikasi nasional yang sudah terverifikasi. Langkah selanjutnya adalah melakukan penyaringan lebih lanjut untuk memastikan relevansi dengan topik yang dibahas. Penulis memilih artikel dan jurnal dengan tahun publikasi yaitu 7 tahun terakhir agar semakin kuat kredibilitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Daftar jurnal yang relevan dengan variabel dependen

NO	PENULIS	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Inta Elok Youarti & Nur Hidayah (2018)	Perilaku *Phubbing* Sebagai Karakter Remaja Generasi Z	Fenomena perilaku *phubbing* yang mewabah di kalangan generasi Z, yaitu perilaku kecanduan untuk melihat *handphone*, tidak memperhatikan yang lain saat berkomunikasi dan lebih focus pada *handphone* yang ada di tangannya
2	Yunita Andriyani, Jeni Wulandari, Fenny Saptiani & Ahmad Rifa. (2024)	Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen dan Kinerja Karyawan Generasi Z di Indonesia	Gaya kepemimpinan mikromanajemen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan generasi Z yang memiliki arti semakin kuat penerapan gaya kepemimpinan mikromanajemen di tempat kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan generasi Z.
3	Sirajul Fuad Zisa, Nursyirwan Effendi, Elva Ronaning Roemc (2020)	Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z	Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terbesar terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z, Kepemimpinan dengan gaya transformasional dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z dan selanjutnya Kepuasan Kerja terbukti memediasi ketiga variabel eksogen terhadap Kinerja Karyawan.

Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

4	Sirajul Fuad Zisa, Nursyirwan Effendi, & Elva Ronaning Roem (2021)	Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital	Perilaku generasi Z yang menggunakan gawai menjadikan proses komunikasi yang pasif sehingga tidak terjadi komunikasi yang efektif.
5	Fahmy Fotaleno dan Denny Setiawan Batubara (2024)	Fenomena Kesulitan Generasi Z dalam Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau Perspektif Teori Kesenjangan Generasi	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Generasi Z yang mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan sebagian besar disebabkan oleh kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang. Perbedaan ekspetasi pekerjaan, tantangan dalam mengadaptasi teknologi terbaru dan kurangnya pengalaman praktis berkontribusi pada kesulitan tersebut.

Tabel 2. Daftar jurnal yang relevan dengan variabel independen

NO	PENULIS	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Andi Bowo Purwanto & Alimatus Sahrah (2020)	Resiliensi dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas	Terdapat pengaruh resiliensi dan beban kerja terhadap stress kerja pada Polisi Lalu Lintas.
2	Muharramainil Fajri Busti, Yulihasri & Harif Amali Rivai (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap *Job Burnout* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job burnout* yang di mediasi oleh stres kerja.
3	David Lerindo Zendrato (2024)	Hubungan *Work Engagement* dengan Resiliensi	Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work engagement* dan resiliensi.

Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

		pada Staff Audit di PT.X	
4	Marty Mawarpury & Mirza (2017)	Resiliensi dalam Keluarga: Perspektif Psikologi	Nilai budaya berperan dalam menumbuhkan resiliensi keluarga penyintas konflik Aceh.
5	Rustiana Setyowati & Siti Maria Ulfa (2020)	Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Polisi Satlantas Polres Bantul	Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki korelasi dalam kategori kuat dan hubungan antar variable yang bersifat positif. Artinya bahwa semakin berat beban kerja dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi stres kerja, sebaliknya semakin ringan beban kerja dan lingkungan kerja maka semakin rendah stres kerja
6	Indah Luthfi Fauzia Ramadhanti, Nana Darna & Elin Herlina (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. *Job insecurity* tidak mempengaruhi kepuasan kerja, dan secara simultan beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
7	Tugimin Supriyadi, Erik Saut. Hutahaean, Sandra Adetya & Anifah (2020)	Analisis Beban Kerja dan Stres Traumatik pada Anggota Polisi Unit Kriminal	Beban kerja subjek penelitian terbukti secara signifikan berkorelasi positif dengan tingkat stres mereka. Semakin meningkat beban kerja yang dialami para anggota polisi yang bertugas dalam menangani menangani tindak kriminal, maka stres yang dirasakan juga akan semakin tinggi. Beban kerja terbukti memiliki kontribusi 45% dalam mempengaruhi kondisi stres yang dirasakan oleh para subjek

Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

8	Siti Lucyana Nurhasanah (2021)	Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau dari Beban Kerja dan Dukungan Sosial Pada Polisi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Ada pengaruh beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan ada pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Kontribusi beban kerja dan dukungan sosial dengan keseimbangan kehidupan kerja pada polisi adalah sebesar 45.7 persen.

Tabel 3. Daftar jurnal yang relevan dengan variabel dependen dan independen

NO	PENULIS	JUDUL	HASIL
1	Rahmah Hastuti, Joselyn Tiofanny & Vinny Angelina (2024)	Psikoedukasi Membangun Resiliensi sebagai Strategi untuk Pengembangan Diri Generasi-Z	Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk memberikan psikoedukasi yang memberikan manfaat positif dalam membantu generasi Z mengelola stres, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan menjadi individu yang lebih tangguh menghadapi masa depan
2	Maryam Alifah Hanan, Reny Yuniasanti dan Mamang Efendy (2024)	*The Relationship Between Resilience and Work Stress in Generation Z Retail Employees in* Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan stres kerja karyawan generasi Z yang menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan tidak dipengaruhi oleh resiliensi.
3	Olivia Winda Ony Panjaitan (2024)	*Resilience in Female of Gen Z*	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat resiliensi pada gender perempuan khususnya pada kelompok generasi Z sebagian besar berada pada level sedang yang artinya mampu beradaptasi dan bertahan

Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

			dalam menghadapi kesulitan meskipun terkadang mengalami kesulitan dan butuh perjuangan untuk mampu memotivasi dirinya.

Berdasarkan analisis literatur di atas, terdapat berbagai temuan yang relevan untuk memahami hubungan antara resiliensi, beban kerja, dan karakteristik generasi Z di institusi Polri. Literatur ini mencakup berbagai aspek seperti pengaruh resiliensi terhadap beban kerja serta tantangan unik yang dihadapi oleh generasi Z dalam lingkungan kerja di Kepolisian. Temuan-temuan ini menjadi dasar dalam menjelaskan lebih lanjut setiap variabel utama dalam penelitian ini, dimulai dari konsep resiliensi hingga kaitannya dengan beban kerja dan generasi Z dalam institusi Polri.

RESILIENSI

Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dan pulih dari situasi yang menantang, sangat penting bagi siswa dalam menghadapi ketidakpastian dan tekanan hidup (Masten, 2014). Resiliensi sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, keadaan hidup, dan faktor-faktor sosial yang lebih luas seperti perhatian terhadap hak asasi manusia, akses pendidikan, partisipasi sosial, keselamatan, dan kebebasan dari diskriminasi. Seperti halnya kesehatan fisik atau pengalaman seseorang menghadapi penyakit, ketahanan juga dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, kondisi sosial, budaya, politik, serta faktor biologis atau bawaan. (Herrman, H., 2011). Resiliensi juga digambarkan sebagai konsep interaktif yang menggambarkan kemampuan seseorang untuk bertahan dari risiko lingkungan, menghadapi stres, atau mengatasi kesulitan, sehingga berbeda dari kesehatan mental yang positif. Meski begitu, faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan Resiliensi sering kali sejalan dengan faktor yang meningkatkan kesehatan mental.

Dalam institusi Polri, resiliensi berperan penting untuk membantu individu mengatasi tekanan kerja yang tinggi dan tuntutan lingkungan yang dinamis. Penelitian Marty Mawarpury & Mirza (2017) menunjukkan bahwa resiliensi dapat dipengaruhi oleh nilai budaya dan dukungan sosial, yang secara langsung berkontribusi pada ketahanan mental individu. Dengan beban kerja pada Polri, resiliensi menjadi kunci dalam menjaga keseimbangan psikologis serta meningkatkan kemampuan anggota Polri untuk menghadapi tekanan tugas yang diemban sehari-hari.

Penelitian lain menegaskan bahwa resiliensi memiliki hubungan negatif dengan *job burnout*, yang dimediasi oleh stres kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat resiliensi seseorang maka semakin kecil kemungkinan mereka mengalami kelelahan kerja akibat stres (Muharramainil dkk, 2023) sehingga bisa mengatasi dan mengerjakan beban kerja yang diemban dengan baik.

Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

BEBAN KERJA BINTARA POLRI

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang signifikan memengaruhi kinerja dan kesejahteraan psikologis anggota Polri, khususnya pada kepangkatan Bintara. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki korelasi positif dengan stres kerja. Semakin berat beban kerja yang dihadapi, semakin tinggi pula stres yang dirasakan oleh anggota. Pada Satlantas Polres Bantul, beban kerja yang berat sering kali diperparah oleh lingkungan kerja yang penuh tekanan. Hal ini sejalan dengan temuan Supriyadi, T., dkk (2020) yang mengungkapkan bahwa beban kerja menyumbang hingga 45% terhadap tingkat stres traumatik pada anggota Polri yang bertugas di unit kriminal.

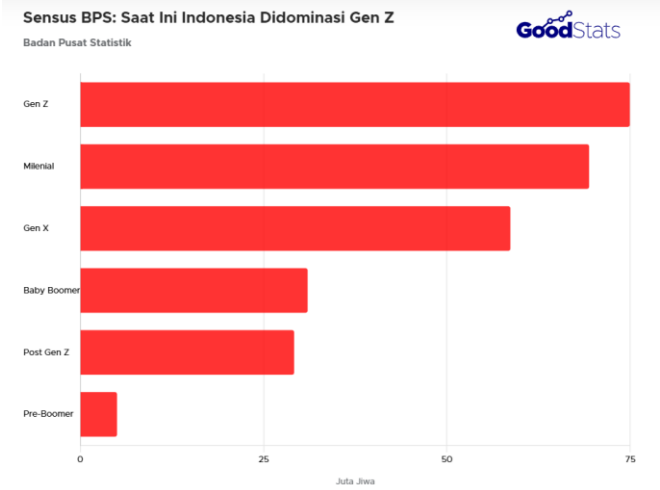
Beban kerja seorang bintara Polri mencakup berbagai tugas yang menuntut perhatian, ketelitian, dan kemampuan *multitasking* yang tinggi. Dalam tugas administratif, bintara Polri bertanggung jawab pada proses perencanaan, persiapan, pelaksanaan, hingga pelaporan hasil kegiatan baik yang bertugas pada bidang operasional maupun pembinaan. Selain itu, bintara Polri juga memiliki tugas-tugas lapangan yaitu berperan sebagai pengurai massa dan negosiator dalam situasi kericuhan demonstasi, pengamanan acara yang melibatkan massa yang banyak, pengamanan hari keagamaan dan hari besar nasional, melakukan pengaturan lalu lintas dalam situasi harian atau saat kemacetan, dan melakukan patroli kendaraan rutin pada tempat keramaian dengan tingkat kerawanan tinggi. Tugas lapangan ini sesuai dengan amanat UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang menggarisbawahi fungsi Kepolisian untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

Tidak hanya itu, bintara Polri juga dituntut untuk selalu siap menerima perintah dari atasan, baik itu terkait pelaksanaan tugas rutin maupun tugas-tugas situasional yang sering kali dipercayakan kepada Polri oleh instansi luar terkait juga pemerintahan setempat. Semakin meningkat beban kerja yang dialami para anggota polisi yang bertugas, maka stres yang dirasakan juga akan semakin tinggi. (Supriyadi, T., dkk., 2020), terutama ketika bintara Polri tersebut harus menjalankan peran ganda sebagai administrator dan pelaksana di lapangan. Hal ini diperkuat oleh Perkap No. 6 Tahun 2019 tentang Manajemen Kinerja Anggota Polri, yang menekankan pentingnya pengelolaan kerja secara terstruktur untuk menghindari penurunan efektivitas tugas. Oleh karena itu, beban kerja bintara Polri memerlukan dukungan yang memadai, baik dari sistem internal maupun kebijakan strategis, untuk memastikan mereka dapat menjalankan tugas secara optimal tanpa mengabaikan kesejahteraan fisik dan mental mereka.

GENERASI Z

Generasi Z adalah generasi yang lahir dalam rentang tahun 1997 sampai tahun 2012. Ini adalah rentang tahun yang digunakan di Indonesia berdasarkan Data Sensus Penduduk 2020 oleh Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS).

EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies
Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568



Gambar 1. Komposisi Masyarakat Indonesia Berdasarkan Generasi
Sumber: Sensus BPS Indonesia

Berdasarkan data gambar di atas, Generasi Z saat ini sudah mendominasi komposisi masyarakat Indonesia, dengan perkiraan jumlah penduduk 75 juta jiwa. Generasi Z sendiri mulai masuk ke institusi Polri sejak penerimaan bintara Polri tahun 2017, yaitu pria dan wanita dengan tahun kelahiran 1997 sampai 2000. Terhitung dari tahun 2017 sampai dengan sekarang, kurang lebih 7 tahun Polri sudah melakukan penerimaan personel Bintara dengan Generasi Z. Adapun pangkat generasi Z pada Bintara Polri yaitu pada Brigadir Polisi Satu (Briptu) dan Brigadir Polisi Dua (Bripda). Karakteristik yang dimiliki generasi Z unik dibanding dengan generasi sebelumnya. Mereka dikenal sebagai generasi yang sangat akrab dengan teknologi digital, namun sering menghadapi tantangan dalam hal komunikasi interpersonal dan manajemen stres.

Penelitian Zisa, dkk. (2019) menunjukkan bahwa penggunaan gawai yang intensif oleh generasi Z dapat menyebabkan komunikasi yang pasif dan kurang efektif. Hal ini menjadi tantangan bagi institusi Polri dalam mengintegrasikan generasi ini ke dalam budaya kerja yang menuntut komunikasi yang cepat dan kolaboratif. Dalam pekerjaan, generasi Z cenderung kurang nyaman dengan gaya kepemimpinan mikromanajemen, sehingga dapat berdampak negatif pada kinerja mereka (Andriyani, dkk., 2024). Pada Polri, gaya kepemimpinan cenderung beragam, tergantung pimpinan yang memimpin saat itu. Sehingga generasi Z harus menyesuaikan dengan model kepemimpinan yang ada. Selain itu, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terbesar terhadap kinerja karyawan generasi Z, kepemimpinan dengan gaya transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi Z (Zisa, S. F., dkk., 2020).

Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

RESILIENSI, BEBAN KERJA, DAN GENERASI Z DI INSTITUSI POLRI

Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bangkit kembali dari situasi sulit dan tetap bertahan menghadapi tantangan. Bagi anggota Polri, terutama yang bertugas di lingkungan kerja dengan tingkat tekanan tinggi, resiliensi menjadi faktor utama dalam menghadapi beban kerja yang tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa resiliensi tidak hanya berperan dalam mengurangi risiko kelelahan tetapi juga meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi beban kerja yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan tugas-tugas bintara Polri, yang meliputi tanggung jawab administratif dan operasional. Keseimbangan ini sering kali diperburuk oleh tuntutan tugas yang sifatnya situasional dan mendesak yang membutuhkan tingkat kesiapan tinggi. Oleh karena itu, peningkatan resiliensi melalui pelatihan dan dukungan sosial sangat penting untuk memastikan anggota dapat menjalankan tugas dengan optimal.

Akan tetapi, beban kerja yang tinggi menjadi tantangan bagi anggota Polri. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan positif dengan tingkat stres. Semakin berat beban kerja yang diemban, semakin tinggi pula tekanan yang dirasakan, terutama bagi bintara Polri yang memiliki peran ganda sebagai administrator dan pelaksana di lapangan. Beban kerja ini, bila tidak ditangani dengan baik dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis para anggota. Karena itu, diperlukan kebijakan manajemen kerja yang efektif, seperti yang diatur dalam Perkap No. 6 Tahun 2019, untuk memastikan pembagian tugas yang adil dan sistematis guna mencegah kelelahan dalam bekerja.

Kehadiran generasi Z yang mulai bergabung ke institusi Polri sejak tahun 2017, menambah dimensi baru dalam dinamika kerja organisasi. Generasi ini membawa ciri khas tersendiri, seperti keterampilan dalam teknologi digital namun mengalami kendala dalam komunikasi interpersonal dan manajemen stres. Mereka juga memiliki preferensi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan mikromanajemen, yang sering kali menjadi tantangan di institusi Polri dengan budaya kerja yang hierarki. Penelitian menunjukkan bahwa generasi Z membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang lebih kooperatif untuk mengoptimalkan potensi mereka. Di samping itu, penggunaan perangkat elektronik secara intensif di generasi ini sering berdampak pada cara komunikasi mereka, sehingga menjadikan pelatihan komunikasi interpersonal sangat penting untuk membantu mereka beradaptasi terhadap tuntutan kerja.

Interaksi antara resiliensi, beban kerja, dan karakteristik generasi Z menunjukkan adanya dinamika yang kompleks. Resiliensi yang kuat dapat menjadi penyeimbang terhadap beban kerja yang berat, namun generasi Z memerlukan pendekatan khusus untuk mengembangkan kemampuan ini. Menurut penelitian Hastuti, dkk., (2021) yang menekankan pentingnya intervensi psikoedukasi dalam memperkuat resiliensi pada generasi Z. Di sisi lain, pengelolaan beban kerja yang lebih terstruktur dapat menurunkan tingkat stres kerja (Purwanto dan Sahrah, 2020). Sebagai hasilnya, diperlukan pendekatan yang holistik dan integratif agar generasi Z dapat menghadapi tantangan pekerjaan yang sulit dengan lebih baik.

Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

Dengan memperkuat resiliensi, pengelolaan beban kerja yang efektif dan menerapkan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik generasi Z, institusi Polri dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan anggotanya. Langkah-langkah strategis seperti pelatihan yang berfokus pada psikoedukasi, pemanfaatan teknologi digital dalam manajemen kerja, serta penerapan gaya kepemimpinan transformasional, dapat menjadi kunci untuk mengoptimalkan kinerja dan menjaga kesehatan mental anggota Polri. Dengan cara ini, institusi Polri tidak hanya mampu meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih responsif dan mendukung pertumbuhan individu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari analisis tentang resiliensi, beban kerja, dan karakter generasi Z pada institusi Polri, dapat disimpulkan bahwa ketiga elemen ini saling terkait dan dan berdampak pada kinerja serta kesejahteraan psikologis anggota Polri. Resiliensi, sebagai kemampuan seseorang untuk bertahan menghadapi tantangan dan tekanan, merupakan elemen penting yang dapat menekan pengaruh buruk dari beban kerja yang tinggi. Hal ini sangat relevan bagi anggota Polri, terutama bintara, yang sering menghadapi tekanan kerja yang tinggi dan tanggung jawab ganda antara tugas administratif dan operasional.

Generasi Z, yang kini mulai mendominasi institusi Polri, memiliki ciri khas tersendiri yang memerlukan pendekatan manajemen yang fleksibel. Generasi ini diakui memiliki keterampilan teknologi, tetapi seringkali mengalami kesulitan dalam berkomunikasi secara langsung dan kelemahan dalam mengatasi stress. Beragamnya gaya kepemimpinan di Institusi Polri mengharuskan generasi Z untuk beradaptasi, meskipun pilihan mereka lebih mengarah pada pendekatan kepemimpinan trasnformasional daripada mikromanajemen.

Beban kerja yang tinggi di kalangan anggota Polri, terutama bintara, memiliki hubungan langsung dengan tingkat stres. Namun, resiliensi terbukti efektif dalam mengurangi risiko kelelahan kerja dan meningkatkan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas secara optimal. Penelitian juga menunjukkan bahwa intervensi seperti pelatihan berbasis psikoedukasi dan dukungan sosial mampu meningkatkan resiliensi dan mengurangi dampak negatif dari beban kerja.

Oleh karena itu, institusi Polri perlu menggabungkan strategi pengelolaan kerja yang meliputi peningkatan resiliensi, penyesuaian gaya kepemimpinan, dan pemberian dukungan sosial untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, khususnya bagi generasi Z.

SARAN

1. Pengembangan Resiliensi Anggota Polri:
    a. Institusi Polri dapat menyelenggarakan program pelatihan berbasis psikoedukasi, dengan fokus pada penguatan resiliensi. Program ini

Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola stres dan menghadapi beban kerja dengan cara yang lebih adaptif.

b. Memperkuat dukungan sosial dengan melaksanakan pendampingan psikologis dan forum diskusi di tempat kerja untuk meningkatkan kesejahteraan mental anggota Polri.

2. Manajemen Beban Kerja:
   a. Memaksimalkan pengaturan tugas dengan kebijakan manajemen kerja yang terstruktur sesuai Perkap No. 6 Tahun 2019 guna mencegah kelebihan beban kerja.
3. Pendekatan untuk Generasi Z:
   a. Memanfaatkan teknologi digital dalam pelatihan dan pengelolaan kerja, mengingat generasi Z lebih terbiasa dengan teknologi.
   b. Mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang lebih sesuai dengan keinginan generasi Z, untuk mendorong kolaborasi dan inovasi.
   c. Meningkatkan pelatihan komunikasi interpersonal untuk membantu generasi Z mengatasi tuntutan kerja yang memerlukan keterampilan komunikasi efektif.
4. Dukungan Kebijakan Strategis:
   a. Mengevaluasi kembali kebijakan kerja di institusi Polri untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan mental anggota, termasuk kebijakan mengenai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.
   b. Melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja dan keberhasilan program pelatihan untuk memastikan bahwa strategi yang diterapkan memberikan hasil baik.

Melalui saran-saran ini, diharapkan institusi Polri dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mental anggotanya, sambil mengoptimalkan potensi generasi Z secara maksimal dalam menghadapi tugas yang semakin kompleks.

Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

DAFTAR PUSTAKA

Andriyani, Y., Wulandari, J., Saptiani, F., & Rifa'i, A. (2024). *Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen dan Kinerja Karyawan Generasi Z di Indonesia*. Jurnal Administrasi Bisnis, 13(2), 151-164. https://doi.org/10.14710/jab.v13i2.64207

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career Development International, 13(3), 209–223. doi:10.1108/13620430810870476.

Busti, M. F., Yulihasri, & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajemen, 15(2), 210-225. https://doi.org/10.29259/jm.v15i2.12345

Fotaleno, F. & Batubara, D. (2024). Fenomena Kesulitan Generasi Z dalam Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau Perspektif Teori Kesenjangan Generasi. *Syntax Admiration*, Vol. 5, No. 8.

Hastuti, R., Tiofanny, J., & Angelina, V. (2021). *Psikoedukasi Membangun Resiliensi sebagai Strategi untuk Pengembangan Diri Generasi-Z*. Jurnal Psikologi Pendidikan, 19(3), 345-360. https://doi.org/10.21009/jpp.v19i3.12345

Herrman, H., Stewart, D., Granados, N., Berger, E., Jackson, B., Yuen, T. (2011) *What Is Resilience? The Canadian Journal of Psychiatry*, Vol 56, No 5.

https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv. Diunduh pada 20 Desember 2024 pukul 09.00 WIB.

Kristyowati, Y. (2018). *Generasi Z dan Strategi Melayaninya*. Jurnal Teologi Berita Hidup, 1(1), 22-35. https://stt-indonesia.ac.id/journal/index.php/ojs/article/download/22/15

Masten, A. S. (2014). Global Perspectives on Resilience in Children and Youth. Child Development, 85, 6-20. https://doi.org/10.1111/cdev.12205

Mawarpury, M., & Mirza, M. (2017). *Resiliensi dalam Keluarga: Perspektif Psikologi*. Jurnal Psikologi, 13(1), 45-58. https://doi.org/10.22146/jpsi.12345

Panjaitan, O. (2024). *Resilience In Female Of Gen Z. International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*

Purwanto, A.B. & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. Psikostudia Jurnal Psikologi 260-266.

Robbins, S. P. & Judge, A. J. T. (2018). *Perilaku Organisasi* (Buku 1, Ed). Salemba Empat. Jakarta.

Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*. 61(3). 5-18. DOI: 10.1177/0008125619841006

Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). *Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Polisi Satlantas Polres Bantul*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 8(1), 75-85. https://doi.org/10.15294/kemas.v8i1.12345

Vol 5 No 1 (2025) 636 - 649 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269
DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.6568

Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten A. S., Panter-Brick, C. & Yehuda, R. (2014). Resilience Definitions, Theory, And Challanges : Interdisciplinary Perspectives. European Journal of Psychotraumatology. 5, 1-16

Supriyadi, T., Hutahaean, E. S., Adetya, S., & Anifah, A. (2020). Analisis Beban Kerja dan Stres Traumatik pada Anggota Polisi Unit Kriminal. Jurnal Ilmu Kepolisian, 12(2), 98-110.

Twenge, J. M. (2017). iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood and What That Means for the Rest of Us. New York, NY: Atria. ISBN: 978-1-5011-5201-6 paperback

UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Youarti, I. E., & Hidayah, N. (2018). *Perilaku Phubbing Sebagai Karakter Remaja Generasi Z*. Jurnal Fokus Konseling, 4(1), 143. https://doi.org/10.26638/jfk.553.2099

Zisa, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2019). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. Jurnal Komunikasi, 14(2), 123-135. https://doi.org/10.24002/jik.v14i2.1234

Zisa, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z.