

Ketidakseimbangan Kehidupan Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian dalam Pengawasan Orang Asing

Michelle Friscillya Sihombing¹ Imma Yedida Ardi² Anida Sri Rahayu Mastur³

Program Studi Administrasi Keimigrasian, Politeknik Imigrasi dan Pemasarakatan,
Indonesia^{1,2,3}

Email: mfriscillya2853@gmail.com¹ immayedidaa@poltekim.ac.id²
anidasrirahayumastur@gmail.com³

Abstrak

Ketidakseimbangan kehidupan kerja (work-life imbalance) adalah kondisi ketika tuntutan pekerjaan lebih dominan dibandingkan kehidupan pribadi individu sehingga dapat memengaruhi kondisi fisik, mental, dan produktivitas kerja pegawai. Permasalahan ini menjadi relevan dalam lingkungan kerja Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian karena karakteristik pekerjaannya memiliki tingkat tekanan dan mobilitas yang tinggi dalam pelaksanaan pengawasan terhadap orang asing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi ketidakseimbangan kehidupan kerja pada pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian serta mengetahui dampaknya terhadap produktivitas pegawai dalam pelaksanaan pengawasan keimigrasian. Ketidakseimbangan kehidupan kerja pada pegawai dipengaruhi oleh tingginya beban kerja operasional, jam kerja yang tidak teratur, tekanan pekerjaan, keterbatasan sumber daya manusia, serta meningkatnya kompleksitas pengawasan terhadap orang asing. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya konsentrasi kerja, kualitas pekerjaan, efektivitas pengawasan, serta meningkatnya stres kerja dan burnout pegawai. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja pegawai melalui pengaturan beban kerja, pengelolaan jadwal kerja, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat agar produktivitas pegawai tetap terjaga.

Kata Kunci: Ketidakseimbangan Kehidupan Kerja, Produktivitas Pegawai, Pengawasan Orang Asing, Keimigrasian, Work-Life Balance

Abstract

Work-life imbalance is a condition in which work demands become more dominant than an individual's personal life, thereby affecting employees' physical condition, mental health, and work productivity. This issue is particularly relevant within the Intelligence and Immigration Enforcement Section due to the nature of the work, which involves high levels of pressure and mobility in supervising foreign nationals. This study aims to analyze the condition of work-life imbalance experienced by employees of the Intelligence and Immigration Enforcement Section and to identify its impact on employee productivity in carrying out immigration supervision. Work-life imbalance among employees is influenced by high operational workloads, irregular working hours, job pressure, limited human resources, and the increasing complexity of supervising foreign nationals. These conditions may result in decreased work concentration, reduced quality of work, lower effectiveness of supervision, as well as increased work stress and employee burnout. Therefore, appropriate strategies are needed to maintain employees' work-life balance through workload management, effective work scheduling, improvement of human resource quality, and organizational support in creating a healthy work environment to sustain employee productivity.

Keywords: Work-Life Imbalance, Employee Productivity, Supervision of Foreign Nationals, Immigration, Work-Life Balance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan meningkatnya mobilitas manusia antarnegara memberikan dampak signifikan terhadap dinamika keimigrasian di Indonesia. Sebagai negara

yang memiliki posisi strategis di kawasan Asia Tenggara, Indonesia menjadi tujuan berbagai aktivitas warga negara asing, mulai dari pariwisata, pendidikan, investasi, hingga tenaga kerja asing. Kondisi tersebut menuntut adanya pengawasan keimigrasian yang optimal guna menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban nasional. Dalam pelaksanaannya, pengawasan terhadap warga negara asing menjadi salah satu tugas penting yang dijalankan oleh pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian melalui kegiatan pemantauan, pengumpulan informasi, pengawasan lapangan, serta tindakan administratif terhadap pelanggaran keimigrasian. Tingginya intensitas tugas dan tanggung jawab pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian menyebabkan beban kerja yang cukup kompleks. Pegawai tidak hanya dituntut bekerja secara administratif di kantor, tetapi juga harus siap menjalankan tugas lapangan dalam waktu yang tidak menentu. Situasi ini seringkali mengharuskan pegawai bekerja di luar jam kerja normal, menghadapi tekanan operasional, serta menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat. Kondisi pekerjaan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai.

Ketidakseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan lebih mendominasi dibandingkan kehidupan pribadi individu sehingga memengaruhi kesejahteraan fisik, mental, maupun sosial pegawai. Dalam lingkungan kerja dengan tingkat tekanan tinggi seperti bidang intelijen dan penindakan keimigrasian, ketidakseimbangan tersebut dapat muncul dalam bentuk kelelahan kerja, stres, berkurangnya waktu bersama keluarga, hingga menurunnya kualitas istirahat. Jika kondisi ini berlangsung secara terus-menerus, maka dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, konsentrasi, serta kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas pengawasan secara optimal. Produktivitas pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan pelaksanaan fungsi pengawasan keimigrasian. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas pengawasan, serta kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan secara tepat di lapangan. Pegawai yang mengalami tekanan kerja berlebihan dan ketidakseimbangan kehidupan kerja cenderung mengalami penurunan performa akibat kelelahan fisik maupun mental.

Selain itu, dinamika pekerjaan pada Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan unit pelayanan administratif lainnya. Pegawai dituntut memiliki kesiapsiagaan tinggi dalam menghadapi berbagai situasi, termasuk operasi gabungan, pengawasan lapangan mendadak, serta penanganan kasus pelanggaran keimigrasian oleh warga negara asing. Tingginya tuntutan profesionalisme tersebut seringkali menyebabkan pegawai kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan ketidakseimbangan kehidupan kerja menjadi penting untuk diteliti mengingat kualitas pengawasan keimigrasian sangat bergantung pada kondisi dan performa pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kondisi ketidakseimbangan kehidupan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian dalam pelaksanaan pengawasan terhadap orang asing.

Dari masalah yang sudah dipaparkan diatas, maka judul dari penulisan ini adalah "Ketidakseimbangan Kehidupan Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian dalam Pengawasan Orang Asing". Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana kondisi ketidakseimbangan kehidupan kerja pada pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian dalam pelaksanaan pengawasan orang asing? Apa saja dampak ketidakseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian dalam pengawasan orang asing? Tujuan dari penulisan jurnal ini adalah: Untuk menganalisis kondisi

ketidakseimbangan kehidupan kerja pada pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian dalam pelaksanaan pengawasan orang asing. Untuk mengetahui dampak ketidakseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian dalam pengawasan orang asing.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Konsep Ketidakseimbangan Kehidupan Kerja dalam Lingkungan Keimigrasian

Ketidakseimbangan kehidupan kerja atau *work-life imbalance* merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan lebih dominan dibandingkan kehidupan pribadi individu. Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia modern, keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas kerja pegawai. Kondisi kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan fisik, dan penurunan motivasi kerja. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), keseimbangan kehidupan kerja merupakan keadaan ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis. Sebaliknya, ketidakseimbangan terjadi ketika pekerjaan menyita sebagian besar waktu, energi, dan perhatian individu sehingga mengurangi kualitas kehidupan di luar pekerjaan. Dalam lingkungan keimigrasian, khususnya pada Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian, kondisi tersebut sangat berpotensi terjadi karena karakteristik pekerjaannya yang kompleks dan dinamis. Pegawai pada bidang ini memiliki tanggung jawab dalam melakukan pengawasan terhadap keberadaan dan aktivitas orang asing melalui pengawasan administratif, operasi lapangan, serta kegiatan intelijen.

Selain tuntutan operasional, pegawai juga dituntut memiliki kesiapan kerja yang tinggi dalam menghadapi situasi tertentu yang bersifat mendadak. Pengawasan terhadap warga negara asing tidak dapat diprediksi secara pasti karena berkaitan dengan mobilitas manusia lintas negara yang sangat dinamis. Dalam beberapa kondisi, pegawai harus melakukan pemantauan atau operasi lapangan pada malam hari, hari libur, maupun di luar wilayah kerja administratif. Tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat memicu stres kerja yang berdampak pada penurunan performa individu. Dalam lingkungan keimigrasian, tekanan tersebut dapat berasal dari target pengawasan, tanggung jawab terhadap keamanan negara, serta risiko pekerjaan di lapangan. Jika kondisi ini tidak diimbangi dengan pengelolaan waktu dan dukungan organisasi yang baik, maka pegawai berpotensi mengalami burnout yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Ketidakseimbangan kehidupan kerja juga berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis pegawai. Pegawai yang terlalu fokus pada pekerjaan cenderung mengalami kelelahan emosional, kurangnya waktu istirahat, serta menurunnya kualitas hubungan sosial dan keluarga. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat memunculkan ketidakpuasan kerja, menurunnya semangat kerja, hingga berkurangnya loyalitas terhadap organisasi.

Di sisi lain, lingkungan kerja keimigrasian memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan instansi pelayanan administratif biasa. Pegawai intelijen dan penindakan dituntut bekerja secara cepat, tepat, serta responsif terhadap berbagai potensi pelanggaran keimigrasian. Kondisi ini menjadikan isu keseimbangan kehidupan kerja sebagai salah satu permasalahan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan keimigrasian. Dengan demikian, ketidakseimbangan kehidupan kerja dalam lingkungan keimigrasian dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan operasional, serta karakteristik tugas pengawasan yang dinamis. Kondisi tersebut berpotensi memberikan dampak terhadap kondisi fisik, mental, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Tugas dan Tanggung Jawab Pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian dalam Pengawasan Orang Asing

Inovasi Pengawasan terhadap orang asing merupakan salah satu fungsi penting dalam sistem keimigrasian Indonesia. Pengawasan ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap warga negara asing yang berada di wilayah Indonesia mematuhi seluruh ketentuan hukum yang berlaku, khususnya terkait izin tinggal dan aktivitas keberadaannya. Dasar hukum pelaksanaan pengawasan orang asing diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa keimigrasian memiliki fungsi pelayanan masyarakat, penegakan hukum, keamanan negara, dan fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, pengawasan orang asing juga diperkuat melalui Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 4 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengawasan Keimigrasian yang mengatur mekanisme pengawasan administratif dan lapangan. Dalam struktur organisasi kantor imigrasi, Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian memiliki tugas utama dalam melaksanakan kegiatan intelijen keimigrasian serta tindakan administratif terhadap pelanggaran keimigrasian. Adapun tugas dan tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan pengawasan keimigrasian antara lain sebagai berikut:

- Melaksanakan pengawasan administratif terhadap dokumen dan izin tinggal orang asing.
- Melaksanakan pengawasan lapangan terhadap keberadaan dan aktivitas orang asing.
- Melakukan kegiatan intelijen keimigrasian berupa pengumpulan informasi dan analisis data.
- Melaksanakan operasi gabungan bersama instansi terkait.
- Melakukan tindakan administratif keimigrasian terhadap pelanggaran yang ditemukan.
- Menyusun laporan hasil pengawasan dan penindakan keimigrasian.

Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut menyebabkan pegawai sering menghadapi tekanan kerja yang cukup besar. Pegawai tidak hanya bekerja di dalam kantor, tetapi juga harus siap melaksanakan tugas lapangan pada waktu yang tidak menentu. Dalam era globalisasi dan meningkatnya mobilitas internasional, tantangan pengawasan orang asing menjadi semakin kompleks. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pengawasan keimigrasian.

Faktor-Faktor Penyebab Ketidakseimbangan Kehidupan Kerja Pegawai

Ketidakseimbangan kehidupan kerja pada pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan maupun kondisi organisasi. Salah satu faktor utama adalah tingginya beban kerja operasional. Pegawai tidak hanya bertanggung jawab terhadap pekerjaan administratif, tetapi juga harus melaksanakan pengawasan lapangan, operasi gabungan, penyelidikan intelijen, serta penindakan terhadap pelanggaran keimigrasian. Selain beban kerja, jam kerja yang tidak menentu juga menjadi penyebab penting. Pengawasan terhadap warga negara asing tidak selalu dapat dilakukan pada jam kerja normal karena aktivitas pengawasan sering berlangsung di luar waktu kerja administratif. Tekanan kerja dalam bidang intelijen dan penindakan keimigrasian juga memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Pegawai dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, dan responsif dalam menghadapi berbagai potensi pelanggaran. Adapun beberapa faktor penyebab ketidakseimbangan kehidupan kerja pada pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian antara lain sebagai berikut:

- Tingginya beban kerja operasional, pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian memiliki tanggung jawab yang cukup kompleks karena harus menangani berbagai tugas administratif maupun operasional secara bersamaan. Selain melakukan pemeriksaan dokumen dan administrasi keimigrasian, pegawai juga harus melaksanakan pengawasan

lapangan, operasi gabungan, penyelidikan intelijen, serta tindakan administratif terhadap pelanggaran keimigrasian. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas menyebabkan pegawai sering mengalami kelelahan fisik dan mental;

- Jam kerja yang tidak teratur, pelaksanaan pengawasan terhadap orang asing tidak selalu dapat dilakukan pada jam kerja normal karena aktivitas pengawasan sering berlangsung di luar waktu kerja administratif. Pegawai seringkali harus bekerja pada malam hari, akhir pekan, maupun hari libur untuk melakukan operasi lapangan dan pemantauan terhadap keberadaan orang asing. Kondisi tersebut menyebabkan waktu istirahat pegawai menjadi berkurang dan berdampak pada keseimbangan kehidupan pribadi mereka;
- Tingginya tekanan dan tanggung jawab pekerjaan, tugas pengawasan keimigrasian berkaitan langsung dengan keamanan dan ketertiban negara sehingga pegawai dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, dan penuh tanggung jawab. Pegawai harus mampu mengambil keputusan dalam situasi tertentu dengan tingkat ketelitian yang tinggi. Tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menyebabkan stres kerja dan memengaruhi kondisi psikologis pegawai;
- Keterbatasan jumlah sumber daya manusia, jumlah pegawai yang tersedia di beberapa kantor imigrasi seringkali belum sebanding dengan tingginya jumlah warga negara asing yang harus diawasi. Keterbatasan sumber daya manusia menyebabkan pembagian pekerjaan menjadi kurang optimal sehingga beban kerja setiap pegawai menjadi lebih besar. Kondisi tersebut dapat memicu kelelahan kerja dan menurunkan kualitas pelaksanaan tugas pengawasan;
- Tuntutan penyelesaian pekerjaan secara cepat dan tepat, dalam pelaksanaan tugas keimigrasian, pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat tanpa mengabaikan ketelitian dan ketepatan prosedur. Setiap kesalahan dalam pengawasan atau penindakan dapat berdampak pada aspek hukum maupun keamanan negara. Tuntutan tersebut menyebabkan pegawai harus bekerja dengan tingkat konsentrasi tinggi dalam waktu yang cukup panjang;
- Tingginya mobilitas pekerjaan, pegawai Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian sering melakukan kegiatan lapangan di berbagai lokasi sesuai kebutuhan pengawasan terhadap orang asing. Mobilitas kerja yang tinggi menyebabkan pegawai harus selalu siap melakukan perjalanan dinas maupun operasi pengawasan secara mendadak. Kondisi ini dapat mengurangi waktu bersama keluarga dan memengaruhi stabilitas kehidupan pribadi pegawai;
- Kurangnya waktu bersama keluarga, padatnya aktivitas pekerjaan dan jam kerja yang tidak menentu menyebabkan pegawai memiliki keterbatasan waktu untuk berinteraksi dengan keluarga. Kurangnya waktu bersama keluarga dapat memengaruhi hubungan sosial dan emosional pegawai dalam kehidupan pribadi. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan kesejahteraan pegawai;
- Tekanan psikologis akibat risiko pekerjaan, bidang intelijen dan penindakan keimigrasian memiliki risiko pekerjaan yang cukup tinggi karena pegawai sering berhadapan langsung dengan pelanggaran keimigrasian dan potensi konflik di lapangan. Tekanan psikologis akibat risiko pekerjaan tersebut dapat memengaruhi kondisi mental pegawai apabila tidak diimbangi dukungan kerja dan pengelolaan stres yang baik;
- Perkembangan mobilitas orang asing yang semakin kompleks, meningkatnya jumlah dan aktivitas warga negara asing di Indonesia menyebabkan pengawasan keimigrasian menjadi semakin kompleks. Pegawai harus mampu mengikuti perkembangan modus pelanggaran keimigrasian serta dinamika mobilitas internasional yang terus berubah. Kompleksitas tersebut menyebabkan tekanan kerja pegawai menjadi semakin tinggi;

- Kurangnya pengelolaan keseimbangan kerja oleh organisasi, belum optimalnya kebijakan organisasi dalam mengatur beban kerja, jadwal kerja, maupun dukungan terhadap kesejahteraan pegawai dapat memperburuk kondisi ketidakseimbangan kehidupan kerja. Organisasi yang belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat cenderung menyebabkan pegawai mengalami tekanan kerja yang berkepanjangan sehingga produktivitas dan kualitas kerja menjadi menurun. Pegawai yang tidak mampu mengelola tekanan kerja secara baik cenderung lebih mudah mengalami kelelahan dan stres kerja. Di sisi lain, dukungan organisasi memiliki peran penting dalam mengurangi ketidakseimbangan kehidupan kerja pegawai. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan pengaturan beban kerja yang proporsional akan membantu meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai. Dengan demikian, ketidakseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari tuntutan pekerjaan, tekanan operasional, maupun kondisi organisasi.

Dampak Ketidakseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Produktivitas pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, termasuk dalam bidang keimigrasian. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas pengawasan, serta kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara profesional. Dalam lingkungan kerja Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian, produktivitas menjadi sangat penting karena pegawai memiliki tanggung jawab besar dalam melakukan pengawasan terhadap keberadaan dan aktivitas orang asing di Indonesia. Tugas tersebut membutuhkan tingkat ketelitian, fokus, serta kesiapsiagaan yang tinggi dalam menghadapi berbagai situasi di lapangan. Ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai. Ketika pekerjaan terlalu mendominasi kehidupan individu, pegawai cenderung mengalami kelelahan fisik maupun emosional yang memengaruhi kemampuan kerja mereka. Salah satu dampak utama yang sering muncul adalah burnout, yaitu kondisi kelelahan berkepanjangan yang menyebabkan pegawai kehilangan semangat kerja, mudah merasa lelah, serta mengalami penurunan motivasi dalam menjalankan tugas. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi juga dapat memicu stres kerja yang berdampak pada menurunnya konsentrasi, kemampuan berpikir, dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan pengawasan keimigrasian.

Ketidakseimbangan kehidupan kerja juga berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja dan efektivitas pengawasan. Pegawai yang mengalami kelelahan dan tekanan kerja berlebihan cenderung lebih mudah melakukan kesalahan administratif maupun kesalahan dalam pengambilan keputusan di lapangan. Kondisi tersebut dapat menghambat pelaksanaan pengawasan terhadap orang asing dan meningkatkan risiko terjadinya pelanggaran keimigrasian yang tidak terdeteksi secara optimal. Selain itu, menurunnya disiplin kerja dan motivasi pegawai juga dapat memengaruhi kualitas pelayanan publik keimigrasian. Dampak ketidakseimbangan kehidupan kerja tidak hanya dirasakan oleh individu pegawai, tetapi juga dapat memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurunnya produktivitas pegawai dapat menghambat koordinasi antarpegawai maupun antarinstansi dalam pelaksanaan pengawasan keimigrasian. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut juga dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental pegawai apabila tekanan kerja berlangsung secara terus-menerus tanpa pengelolaan yang baik. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar produktivitas pegawai tetap terjaga dan pelaksanaan pengawasan keimigrasian dapat berjalan secara optimal.

Tantangan Pengawasan Orang Asing dalam Kondisi Tekanan Kerja Tinggi

Pengawasan terhadap orang asing merupakan salah satu tugas strategis dalam sistem keimigrasian Indonesia yang bertujuan menjaga keamanan, ketertiban, dan kedaulatan negara. Perkembangan globalisasi dan meningkatnya mobilitas internasional menjadi salah satu tantangan utama dalam pengawasan keimigrasian. Indonesia sebagai negara tujuan wisata, investasi, pendidikan, dan tenaga kerja asing mengalami peningkatan jumlah warga negara asing yang masuk dan berada di wilayah Indonesia. Selain meningkatnya jumlah orang asing, perkembangan modus pelanggaran keimigrasian juga menjadi tantangan tersendiri. Pelanggaran seperti overstay, penyalahgunaan izin tinggal, penggunaan identitas palsu, hingga keterlibatan dalam tindak pidana transnasional memerlukan pengawasan yang lebih ketat dan responsif. Dasar hukum pengawasan orang asing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian serta Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 4 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengawasan Keimigrasian. Salah satu tantangan terbesar dalam pelaksanaan pengawasan adalah tingginya tekanan operasional yang dihadapi pegawai. Pegawai seringkali harus bekerja di luar jam kerja normal untuk melakukan operasi lapangan, pemantauan mendadak, maupun penindakan terhadap pelanggaran keimigrasian. Selain tekanan operasional, keterbatasan jumlah sumber daya manusia juga menjadi tantangan penting. Jumlah pegawai pengawasan di beberapa kantor imigrasi seringkali belum sebanding dengan tingginya mobilitas dan jumlah orang asing yang harus diawasi. Tantangan lainnya adalah perkembangan teknologi dan pola mobilitas internasional yang semakin cepat. Aktivitas orang asing dapat berpindah secara dinamis antarwilayah dalam waktu singkat sehingga membutuhkan sistem pengawasan yang lebih modern dan adaptif. Dalam kondisi tekanan kerja tinggi, pegawai juga menghadapi tantangan psikologis dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab yang berkaitan dengan keamanan negara menyebabkan pegawai harus bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi. Selain faktor internal organisasi, koordinasi lintas instansi juga menjadi tantangan dalam pelaksanaan pengawasan keimigrasian. Dengan demikian, pengawasan orang asing dalam kondisi tekanan kerja tinggi menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dan penguatan sistem pengawasan yang lebih baik.

Strategi Meningkatkan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Produktivitas Pegawai

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Dalam lingkungan kerja yang memiliki tingkat tekanan tinggi seperti Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi hal yang perlu diperhatikan secara serius. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), keseimbangan kehidupan kerja dapat tercapai apabila individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Dalam konteks organisasi, pencapaian keseimbangan tersebut juga membutuhkan dukungan organisasi melalui kebijakan dan lingkungan kerja yang sehat. Dalam bidang keimigrasian, strategi peningkatan keseimbangan kehidupan kerja perlu disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan pegawai yang memiliki mobilitas dan tekanan kerja tinggi. Salah satu strategi utama yang dapat dilakukan adalah pengaturan beban kerja secara proporsional. Organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap distribusi tugas dan jumlah pegawai agar pekerjaan dapat dibagi secara lebih efektif. Selain pengaturan beban kerja, pengelolaan waktu kerja juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Adapun beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas pegawai antara lain sebagai berikut:

- Pengaturan beban kerja secara proporsional melalui evaluasi distribusi tugas dan

penyesuaian jumlah pegawai agar pekerjaan dapat dibagi secara lebih efektif serta mengurangi tekanan kerja yang berlebihan;

- Pengelolaan jadwal kerja yang efektif dengan memberikan pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat yang lebih seimbang, terutama dalam pelaksanaan operasi lapangan dan pengawasan di luar jam kerja normal;
- Penambahan jumlah sumber daya manusia serta peningkatan fasilitas dan dukungan kerja guna membantu pegawai melaksanakan tugas pengawasan secara lebih optimal dan efisien;
- Penyediaan program kesehatan fisik dan mental pegawai, termasuk pelatihan manajemen stres dan pengelolaan waktu untuk membantu pegawai menghadapi tekanan kerja secara lebih baik;
- Peningkatan komunikasi antara pimpinan dan pegawai agar kendala kerja dapat dipahami serta diselesaikan secara efektif melalui koordinasi dan dukungan organisasi yang baik;
- Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengawasan keimigrasian untuk mempercepat proses pengawasan, pengolahan data, serta mengurangi tekanan kerja administratif pegawai.

Pemberian penghargaan terhadap kinerja pegawai dan penguatan budaya kerja yang sehat guna meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta kesejahteraan pegawai dalam menjalankan tugas pengawasan keimigrasian. Pemanfaatan teknologi informasi menjadi salah satu strategi penting dalam mendukung efektivitas kerja pegawai keimigrasian. Teknologi dapat membantu mempercepat proses pengawasan dan mengurangi tekanan kerja administratif. Selain itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai agar keseimbangan kehidupan kerja dapat tercapai secara optimal. Dalam konteks pengawasan keimigrasian, keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk menjaga kualitas pelaksanaan pengawasan dan efektivitas pelayanan publik. Dengan penerapan strategi yang tepat, pegawai diharapkan mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja sekaligus meningkatkan produktivitas dalam pelaksanaan pengawasan terhadap orang asing.

KESIMPULAN

Ketidakseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi yang dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan lebih dominan dibandingkan kehidupan pribadi pegawai. Dalam lingkungan kerja Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian, kondisi tersebut dipengaruhi oleh tingginya beban kerja operasional, jam kerja yang tidak teratur, tekanan pekerjaan, keterbatasan sumber daya manusia, serta meningkatnya kompleksitas pengawasan terhadap orang asing. Karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapsiagaan tinggi dan mobilitas kerja yang intens menyebabkan pegawai rentan mengalami kelelahan fisik maupun mental dalam menjalankan tugas pengawasan keimigrasian. Ketidakseimbangan kehidupan kerja memberikan dampak terhadap produktivitas pegawai dalam pelaksanaan pengawasan terhadap orang asing. Dampak tersebut meliputi menurunnya konsentrasi kerja, kualitas hasil kerja, efektivitas pengawasan, serta meningkatnya stres kerja dan burnout pegawai. Selain memengaruhi kondisi individu, penurunan produktivitas juga dapat berdampak pada efektivitas organisasi, termasuk kualitas koordinasi antarpegawai dan pelaksanaan pengawasan keimigrasian secara keseluruhan. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan keimigrasian. Untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai, diperlukan strategi yang tepat dan berkelanjutan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengaturan



beban kerja secara proporsional, pengelolaan jadwal kerja yang efektif, peningkatan jumlah dan kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, serta dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dengan adanya pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, pegawai diharapkan mampu menjalankan tugas pengawasan keimigrasian secara optimal, profesional, dan produktif dalam mendukung efektivitas pengawasan terhadap orang asing di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, & Asikin, Z. (2018). Pengantar metode penelitian hukum. PT RajaGrafindo Persada.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications. Denhardt, J. V., &
- Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering* (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315231929>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 4 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengawasan Keimigrasian.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). *Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements*. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 587–595. <https://doi.org/10.1002/job.616>