

**SHIFT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA KOTA TARAKAN****Triana Megawati Supomo**Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
 triana.megawati@gmail.com

Kinerja merupakan hasil yang berkaitan dengan produktifitas dan efektifitas, produktifitas disini merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi. *Shift* kerja adalah pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode non-tes dengan skala kinerja. Jumlah subjek sebanyak 120 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja *Shift*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil analisis Independent Sample Test dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, dengan rata-rata kinerja *shift* pagi lebih besar sebesar 135.60 dari kinerja *shift* malam sebesar 122.02.

Katakunci: Kinerja, shift kerja, satuan polisi pamong praja

Performance is the result related to productivity and effectiveness, productivity here is the relationship between the amount of goods and services produced by the number of workers, capital, and resources used in production. work shift patterns of working time is given in labor to grind and is usually divided into work in the morning, afternoon and malam. Tujuan this study was to determine the effect of shift work on performance. This study uses the non-test performance scale. The number of subjects over 120 Civil Service Police Unit employees who work shift. The results showed that there was the influence of shift work on performance is evidenced by the results of the analysis Independent Sample Test with significant value of $0.000 < 0.05$ with the average performance of a large shift over morning by 135.60 of the performance of the night shift at 122.02.

Keyword: Performance, shift work, civil service police unit

Pemberlakuan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, merupakan isu strategis yang perlu dikaji dengan seksama mengingat dengan pemberlakuan kedua peraturan tersebut paradigma manajemen pemerintahan daerah mengalami pergeseran yang signifikan terhadap sistem pemerintahan daerah yang sentralistik menjadi desentralistik. Perubahan tersebut juga berimplikasi terhadap keberadaan Polisi Pamong Praja yang semula merupakan Perangkat Wilayah menjadi Perangkat Pemerintah Daerah dengan tugas membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Ditetapkannya kedua peraturan tersebut, daerah dapat memberdayakan dan meningkatkan kemampuan perekomonian, mewujudkan sistem perimbangan keuangan antara pusat dan daerah yang mencerminkan pembagian wewenang yang jelas antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Selain itu dapat mendorong otonomi yang luas dan nyata melalui penggunaan dana yang menjadi hak daerah.

Dalam sebuah organisasi, tantangan yang dihadapi saat ini seperti globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat memerlukan sumber daya manusia yang memadai, sehingga untuk menghadapi kondisi yang demikian dituntut mendorong penyempurnaan dalam berbagi sistem pengelolaan sumber daya manusia agar dapat hidup dan berkembang demi pencapaian tujuan organisasional. Demikian pula dengan keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan sebagai organisasi publik yang memiliki visi “terwujudnya situasi dan kondisi kota Tarakan yang aman, tertib, terkendali dan kondusif” harus mampu memberikan yang terbaik dengan meningkatkan kinerjanya. Dengan kinerja yang tinggi diharapkan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan akan mampu mewujudkan situasi dan kondisi kota Tarakan yang aman, tertib, terkendali dan kondusif.

Instansi juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi sebuah instansi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang pegawai harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu (Widagdo & Julianto, 1992).

Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja dalam menegakkan peraturan daerah dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal, faktor eksternal yang mempengaruhi yaitu dalam menciptakan Satuan Polisi Pamong Praja yang profesional dalam pemerlihara keamanan dan ketertiban umum terkadang tidak sesuai dengan harapan masyarakat, kinerja Satuan Polisi Pamong Praja sering mendapat kritikan dari masyarakat maupun Lembaga Sosial Masyarakat (LSM) tentang kinerja Satpol PP dalam menegakkan peraturan daerah. Bentrokan antara Satuan Polisi Pamong Praja dengan warga dalam pengusuran dan penertiban Pedagang Kaki Lima, kian menambah buruk citra aparat penegak peraturan daerah ini bahkan, hujatan kepada

Satuan Polisi Pamong Praja semakin gencar, di mana masyarakat menyuarkan gugatan atas kinerja Satuan Polisi Pamong Praja melalui beragam media. Tidak sedikit pula sejumlah elemen masyarakat yang menuntut pembubarannya. Munculnya gambaran miring terhadap sosok aparat Satuan Pamong Praja, tidak lain dikarenakan seringnya masyarakat disuguhi aksi-aksi represif, terkesan arogan dari aparat daerah tersebut saat menjalankan perannya dalam memelihara dan menyelenggarakan keamanan dan ketertiban umum. Segala aktivitasnya dengan mudah diketahui melalui pemberitaan di media massa. Sayangnya, citra yang terbentuk di benak masyarakat atas sepak terjang aparat Satuan Polisi Pamong Praja sangat jauh dari sosok ideal, yang sejatinya menggambarkan aparat pemerintah daerah yang dalam melaksanakan tugasnya menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia dan norma-norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat.

Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja dalam menegakkan peraturan daerah yaitu sering kali anggota mengalami kendala dilapangan menghadapi pihak atau oknum yang berkepentingan yang bermain dilapangan yang menghambat kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas. Selain itu kemampuan dan pengetahuan anggota Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan tugasnya menegakkan peraturan daerah masih kurang memadai bahwa belum sepenuhnya memahami dan menyadari akan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dan belum memahami benar peraturan daerah yang harus ditegakkan karena banyaknya peraturan daerah yang harus ditegakkan.

Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor kinerja selalu menjadi prinsip dalam usaha untuk mencapai sebuah tujuan, sehingga kinerja merupakan sarana pengukur tingkat keberhasilan dalam melakukan kegiatan guna mencapai apa yang menjadi tujuannya.

Untuk menciptakan kondisi diatas, seorang polisi pamong praja dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Adapun salah satu hal yang mempengaruhi adalah kondisi kerja, kondisi kerja merupakan situasi kerja dimana pekerja melakukan pekerjaannya. Kondisi kerja mempunyai indikator salah satunya adalah jam kerja. Dalam kerja terbagi menjadi jam kerja normal dan *system shift*. Pada Polisi Pamong Praja, biasanya diberlakukan *system shift*. Menurut Suma'mur (1994) *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Berkenaan dengan hal ini beberapa penelitian di Amerika maupun di Eropa *shift* kerja memiliki pengaruh pada kinerja pekerja (Tayyari & Smith 1997) termasuk tingkat kesalahan ketelitian dan tingkat kecelakaan. Lebih baik pada waktu pagi hari dari pada malam hari sehingga dalam menentukan *shift* kerja harus diperhatikan kombinasi dari tipe pekerjaan, *system shift* dan tipe pekerja. Wijaya, dan Suparniati (2006) menyatakan bahwa *shift* kerja dapat berperan penting terhadap permasalahan pada manusia yang dapat meluas menjadi gangguan tidur, gangguan fisik dan psikologi, dan gangguan sosial serta kehidupan keluarga. *Shift* juga dapat mempengaruhi beberapa perubahan fisik dan psikologi tubuh manusia diantaranya adalah kelelahan.

Bagi pekerja *shift* malam, jam tidur malam biasanya diubah menjadi tidur siang. Namun secara kualitas dan kuantitas tidur siang banyak terganggu, antara lain oleh kebisingan lingkungan tempat tinggal sehingga mereka umumnya tidak bisa beristirahat, ditemukan oleh Lille, bahwa pekerja *shift* malam rata-rata tidur selama 6 jam (Grandjean, 1988). Permasalahan yang sering terjadi pada Polisi Pamong Praja kota Tarakan selama bekerja pada *shift* malam adalah kurangnya waktu untuk istirahat saat melakukan pekerjaan pada malam hari, karena pada pagi harinya, mempunyai aktifitas lain dirumah, sehingga pada waktu kerja kondisi tubuh sudah tidak maksimal. Sering terjadinya kelalaian dan kesiagaan dalam bertugas, misalnya patroli yang dilakukan setiap 2 jam sekali di daerah-daerah yang rawan menjadi 3-4 jam sekali, karena waktunya dihabiskan untuk beristirahat, sehingga sering terjadinya panggilan darurat pada malam hari oleh warga yang melapor. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan (Wartawarga, 2010)

Pekerja dengan sistem dua *shift* yaitu *shift* pagi dan *shift* sore dikatakan beresiko terhadap timbulnya berbagai gangguan kesehatan. Menurut Purnawati(2005), terjadi peningkatan kelelahan pada umumnya sebesar 17,8 % pada *shift* malam dibandingkan *shift* pagi. Ketika pekerja *shift* malam tidur di siang hari, siklus tidur mereka berkurang, dan kualitas tidur yang buruk, karena konsentrasi kortisol tinggi dan tingkat melatonin yang rendah (Shu-Fen, Chung, Chen, Desley, & Anthony, 2011). Pada waktu akhir *shift* malam sebelum jam 5 pagi, terjadi perubahan tingkat kortisol, suhu badan dan tingkat *melatonin* yang akan berpengaruh pada kinerja pekerja (Arora Dunphy, Chang, Ahmad, Humprey,& Meltzer, 2008). Hal ini mengakibatkan pada *shift* malam, konsentrasi kortisol lebih tinggi pada sore hari (sebelum bekerja) daripada pagi hari (setelah bekerja). Perbedaan konsentrasi kortisol inilah yang nantinya akan mempengaruhi kelelahan kerja (Hennig,Kieferdorf, Moritz, Huwe, & Netter, 2008).

Beberapa peneliti melakukan studi tentang *shift* kerja. Grandjen (1988) mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kesehatan pekerja dan toleransi *shift* kerja, seperti interaksi antar individu, kondisi sosial, dan organisasi kerja dalam menyusun suatu *shift* kerja. Beberapa studi mengenai pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja pekerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya juga telah dilakukan. *Shift* berpengaruh negatif terhadap kemampuan dan kinerja pekerja. Rouch, Wild, Ansiau, dan Marquie (2005) menyatakan bahwa *shift* kerja dalam waktu lama akan mengganggu *circadianrhythms* yang akan menimbulkan gangguan pada kinerja kognitif. Tomei, Cherubini, Ciarroca, Biondi, Rosati, Tarsitani, Capozzella, Monti, dan Tomei (2006) menyatakan bahwa ada kecenderungan meningkatnya kecemasan dan agresivitas pada akhir suatu *shift*.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bermaksud melihat pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pada Satuan Polisi Pamong Praja. Dalam hal ini mereka sebagai pembinaan ketentraman dan ketertiban umum dituntut untuk memperhatikan kinerja mereka dilapangan sehingga mampu menciptakan iklim yang kondusif di daerah tempat tugasnya. Melihat hal ini maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan. Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi

wawasan baru dalam keilmuan psikologi ataupun perusahaan yang menggunakan sistem *shift* pada pekerjaannya.

Kinerja

Miner menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang berkaitan dengan produktifitas dan efektifitas, produktifitas disini merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Batam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada, berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute of complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what expected of a person machine*). (Sudarmanto, 2009).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai, 2011).

Mangkunegara (2007) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator-indikator dari teori Miner, terdiri dari 4 indikator antara lain: a) Kualitas, yaitu terkait dengan memproduksi barang dan jasa yang dihasilkan dalam memenuhi maksud dan tujuan, b) Kuantitas, yaitu terkait dengan kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa, c) ketepatan waktu/*timeliness*, yaitu berkaitan dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk, d) kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Dalam suatu kinerja terdapat faktor-faktor yang dapat mempegaruhi kinerja seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif (Sudarmanto, 2009).

Timple mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah sebagai berikut: a) Faktor internal, faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kinerja seseorang dikatakan baik apabila seseorang tersebut mempunyai tinggi dan tipe pekerja keras, b) Faktor Eksternal, faktor dimana kinerja seseorang dipengaruhi oleh lingkungan, seperti tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu: faktor kemampuan faktor motivasi. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan

kemampuan reality (*knowledge&skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai organisasi (*tujuan kerja*). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (*siap secara mental fisik, tujuan, dan situasi*). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. (Mangkunegara, 2006).

Shift Kerja

Shift kerja berarti hadir pada waktu yang sama (yang disebut *shift* kerja) 'kontinyu' atau dengan waktu yang berbeda-beda (yang disebut rotasi) (Hennig, *et al.*, 2008). Kroemer (1994) menerangkan lebih lanjut bahwa dengan semakin berkembangnya industrialisasi, model bekerja sepanjang hari yaitu selama 24 jam sangat umum, yaitu dibagi menjadi 2 *shift* masing-masing siang dan malam 12 jam atau dibagi menjadi 3 *shift*, pagi, siang, malam masing-masing 8 jam. Pada awal abad 20 sistem kerja menggunakan 6 hari kerja dengan 10 jam per hari menjadi semakin berkurang. Sekarang beberapa system kerja menggunakan 8 jam per hari selama 5 hari per minggu. Manusia mempunyai *Circadian Rythem*, yaitu fluktuasi dari berbagai macam fungsi tubuh selama 24 jam. Pada malam hari manusia berada pada fase '*trophotropic*' yaitu fase dimana tubuh melakukan pembaharuan cadangan energi atau menguatkan kembali. Sedangkan fase siang hari manusia berada pada fase '*ergotropic*' yaitu fase dimana semua organ dan fungsi tubuh siap untuk melakukan suatu tindakan (Grandjean, 1988).

Shift kerja yang banyak digunakan adalah sistem 2-2-2 yang dinamakan '*metropolitan rota*' dan sistem 2-2-3 yang disebut '*continental rota*'. Keduanya adalah rotasi jangka pendek yang memenuhi persyaratan *ergonomic*. Pada sistem 2-2-2, 2 hari *shift* malam diikuti dengan hari libur. Sedangkan pada sistem 2-2-3, setelah 3 hari *shift* malam diikuti hari libur (hari/sabtu/minggu) hanya datang sekali dalam 8 minggu. Sedangkan pada sistem 2-2-3, libur akhir minggu terjadi setiap 4 minggu sekali. Koemer memberikan kriteria yang bisa digunakan dalam mempertimbangkan penggunaan suatu system dalam *shift* kerja, diantaranya adalah: (1) Panjang kerja setiap hari tidak boleh lebih dari 8 jam. (2) Jumlah konsektif *shift* malam harus sekecil mungkin. (3) Setiap *shift* malam harus diikuti sedikitnya paling tidak 24 jam istirahat. (4) Setiap rencana *shift* harus memiliki akhir minggu yang bebas. (5) Jumlah hari bebas pada akhir tahun harus paling tidak sebanyak hari kontinyu pekerja (Gustafsson, 2002).

Shift kerja dan Kinerja

Seperti yang telah dipaparkan dibagian pendahuluan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah kondisi kerja. Kondisi kerja mempunyai indicator salah satunya adalah jam kerja. Dalam jam kerja terbagi menjadi jam kerja normal dan *systemshift*. Menurut Suma'mur (1994) *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore, dan malam. Berkenaan dengan hal ini beberapa penelitian di Amerika maupun di Eropa *shift* kerja memiliki pengaruh pada kinerja pekerja (Tayyari &Smith, 1997) termasuk tingkat kesalahan, ketelitian dan tingkat kecelakaan.

Beberapa studi mengenai pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja pekerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya juga telah dilakukan. *Shift* berpengaruh negative terhadap kemampuan dan kinerja pekerja. Rough, *et al.*(2005) menyatakan bahwa *shift* kerja dalam waktu lama akan mengganggu *circadianrhythms* yang akan menimbulkan gangguan pada kinerja kognitif. Tomei, *et al.* (2006) menyatakan bahwa ada kecenderungan meningkatnya kecemasan dan agresivitas pada akhir suatu *shift*. Aspek demografi seperti umur dan jenis kelamin banyak menyita perhatian peneliti terutama dalam pengaruhnya pada *shift* kerja. Arrora, *et al.* (2008) membuktikan bahwa walaupun *shift* berhubungan dengan tidur, mengantuk subyektif, kinerja dan kehidupan sosial, tetapi umur hanya berpengaruh pada perubahan banyaknya tidur, rasa mengantuk subyektif dan kewaspadaan psikomotorik. Tidak ada hubungan langsung antara perbedaan umur dengan rasa mengantuk dan kinerja pada *shift* malam. Gustafsson (2002) menyatakan bahwa berkurangnya kualitas tidur pada pekerja wanita berpengaruh terhadap stres, mudah terinfeksi, ada perubahan mood dan *somaticdisstress*.

Berdasarkan paparan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa *shift* kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang. Ketidaktepatan dan pembagian *shift* kerja yang tidak beraturan akan mengakibatkan individu rentan terhadap stress, peningkatan kecemasan dan agresivitas serta menurunnya fungsi tubuh yang keseluruhannya berpengaruh terhadap kualitas kerja atau kinerja seseorang

Hipotesis

Dari kajian yang telah dijabarkan tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamog praja kota Tarakan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik kuantitatif korelasional karena peneliti ingin meneliti korelasi antara kedua variabel pada data yang telah dikumpulkan sekaligus menguji signifikansinya.

Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tarakan, Kalimantan Timur. Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah yang bekerja pada shift pagi dan

shift malam. Subjek berjumlah 120 orang yang dibagi menjadi 4 regu terdiri 30 orang setiap regunya. Subjek dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Cara pembagian *Shift* kerja Polisi Pamong Praja ini adalah 1 regu bekerja 12 jam sehari, yaitu dari jam 07.30 -19.30, regu selanjutnya bekerja dari jam 19.30-07.30. yang bekerja pada *shift* pagi, untuk *shift* selanjutnya bekerja pada *shift* malam setelah mendapatkan off sehari.

Teknik pengambilan sampel dari populasi dalam penelitian ini menggunakan *purposive sample* yang diambil dengan teknik nonrandom sampling. Alasan menggunakan teknik ini adalah karena karakteristik sampel (subjek) yang akan diteliti sudah ditentukan dan diketahui dahulu berdasarkan cirri dan sifat populasinya (Winarsunu, 2009). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini didasarkan pada jumlah populasi Polisi Pamong Praja yang bekerja *shift*, yaitu sebanyak 120 orang yang dibagi menjadi 60 orang *shift* pagi dan 60 *shift* malam.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengkaji dua variabel, dimana variabel bebas yaitu *shift* kerja dan variabel terikat yaitu kinerja. *Shift* kerja adalah hadir pada waktu yang sama (yang disebut *shift* kerja) 'kontinyu' atau dengan waktu yang berbeda-beda (yang disebut rotasi). Sedangkan kinerja adalah hasil yang berkaitan dengan produktifitas dan efektifitas, produktifitas disini merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi.

Metode pengumpulan data variabel kinerja menggunakan skala kinerja yang dikembangkan oleh Miner (Sudarmanto,2009). Skala kinerja terdiri dari 38 item yang mengandung lima pilihan dengan skala likert. Adapun pilihanya adalah (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) netral, (4) tidak setuju, (5) sangat tidak setuju, skor untuk pilihan jawaban SS = 5, S = 4, N = 3, TS = 2, STS = 1. Dalam hal ini subjek diminta memilih salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan dirinya. Contoh item kinerja : Bekerja dalam tim membuat saya memiliki pengalaman berarti. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 38 item skala kinerja, diperoleh hasil bahwa tidak ada item yang gugur atau valid. Berdasarkan perbandingan r hitung dan r table (r hitung > r table), indeks validitas dari skala kinerja yang telah diujikan berkisar antara 0.131-0.840 dengan tingkat reliability $0.837 > 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang cukup memadai. Untuk variable *shift* kerja pada pegawai dibagi menjadi dua yaitu *shift* pagi dan malam.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini didahului dengan penentuan subjek penelitian yaitu Polisi Pamong Praja kota Tarakan yang berjumlah 120 orang. Selanjutnya pembuatan skala kinerja yang terdiri dari 38 item. Tahap berikutnya yaitu pelaksanaan penelitian, yang dilakukan adalah memberikan skala yang dinyatakan valid. Skala yang dinyatakan valid kemudian diberikan kepada subjek Polisi Pamong Praja. Dalam proses pengumpulan data, peneliti mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan. Alat ukur dalam penelitian ini diambil dari Kinerja. Skala kinerja akan

diberikan kepada subjek yang bekerja *shift*. Penelitian ini dilakukan selama 4 hari, bertanggal 2 Juli- 6 Juli 2013. Hari pertama skala kinerja diberikan kepada subjek yang bekerja pagi dan bekerja malam. Begitu juga pada hari kedua dan pada hari ketiga dan keempat memberikan skala pada subjek yang tidak hadir pada hari pertama dan kedua. Dalam pengisian skala ini peneliti memberikan instruksi pengerjaan skala kepada subjek. Tahap berikutnya yaitu analisis data, dimana menggunakan statistik, yaitu suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengumpulan, pengolahan, penafsiran dan penarikan kesimpulan pada data hasil penelitian (Winarsunu, 2009). Data dalam penelitian ini dianalisis dengan bantuan *Statistical packages for social science (SPSS) versi 16.00*. Rancangan analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis Independent Sample T-Test.

HASIL PENELITIAN

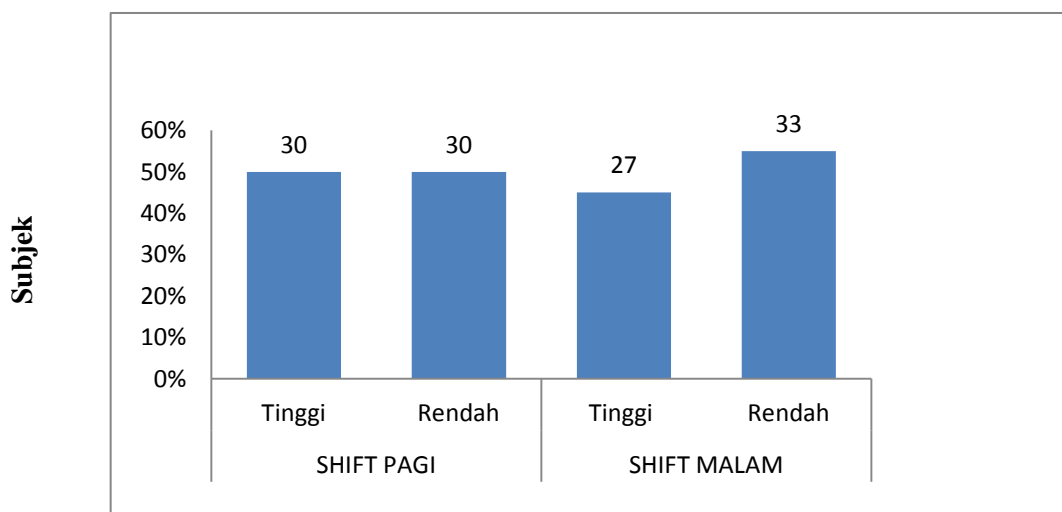
Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tarakan dengan subjek yang berjumlah 120 orang, dengan jumlah *shift* pagi 60 orang dan *shift* malam 60 orang yang berjenis kelamin laki-laki. Rata-rata kinerja subjek yang bekerja pada *shift* pagi sebesar 135.60 dan yang bekerja *shift* malam sebesar 122.02. Hal ini menyatakan bahwa kinerja subjek yang bekerja pada pagi hari lebih baik dibandingkan dengan kinerja subjek yang bekerja pada malam hari.

Tabel 1. Uji analisis *independentsample T-Test*

Kinerja	mean	t	Sig
<i>Shift</i> pagi	135.60	13.985	0.000
<i>Shift</i> malam	122.02	13.985	

Dari hasil analisis *Independent Sample T-Test* dengan subjek 120 orang yang bekerja *shift* pagi dan *shift* malam, dapat dilihat bahwa kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Adapun nilai t hitung = 13,985 > 1,981 (t table). Hal ini berarti terdapat perbedaan kinerja pada *shift* pagi dan *shift* malam. Sehingga dari uraian diatas dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian (H_1) yang menyatakan bahwa ada perbedaan *shift* kerja terhadap kinerja pada satuan polisi pamong praja dapat diterima/ tidak ditolak.

Dari hasil perhitungan *T-score* kinerja Satuan Polisi Pamong Praja kota Tarakan, dikelompokkan dalam kategori kinerja tinggi dan kinerja rendah. *Shift* pagi yang memiliki kategori kinerja tinggi sebanyak 30 subjek dan *shift* malam yang memiliki kategori kinerja tinggi sebanyak 27 orang hal ini berarti bahwa kinerja *shift* kerja pagi lebih tinggi dibandingkan *shift* kerja malam. Sementara *shift* pagi yang tergolong pada kategori rendah sebanyak 30 orang dan pada *shift* malam sebanyak 33 orang. Hal ini berarti bahwa subjek yang memiliki kinerja rendah lebih banyak pada *shift* malam dibanding pada *shift* pagi. Dengan demikian, maka hal ini menunjukkan bahwa dari total keseluruhan yang bekerja pada *shift* pagi memiliki kinerja yang lebih tinggi, sementara pada *shift* malam memiliki kinerja yang rendah. Dapat dilihat pada gambar berikut:



Grafik 1. Kategori kinerja berdasarkan *shift* kerja

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kota Tarakan. Dimana *Shift* pagi memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan *shift* malam. Hal ini disebabkan karena subjek yang bekerja pada *shift* pagi memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat pada malam hari, sedangkan subjek yang bekerja pada *shift* malam, dipagi harinya mereka mempunyai aktifitas lain, sehingga pada waktu bekerja dimalam hari, kondisi fisik sudah tidak maksimal. Tanggapan umum pekerja terhadap *shift*, *shift* pagi memberikan waktu luang baik untuk kehidupan keluarga dan tidak terbatas kehidupan sosialnya sedangkan *shift* malam lelah, kehidupan sosial terbatas, kurang baik untuk kehidupan keluarga, gangguan tidur, memberikan banyak waktu luang terbuang (wartawarga, 2010). Tuntutan bekerja *shift* menyebabkan gangguan pada *circadianrhythm* dan pada metabolisme tubuh kita. Itulah sebabnya mengapa orang yang bekerja pada *shift* malam sering merasa mengantuk dan kelelahan saat bekerja. Kondisi seperti ini pada titik tertentu sangat melelahkan. Penelitian membuktikan bahwa kebanyakan pekerja malam tidak pernah bisa beradaptasi dengan jadwal kerjanya secara sempurna disebabkan karena fungsi fisiologi tubuh manusia menurun pada malam hari.

Shift pagi memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan *shift* malam, hal ini dikarenakan pada mereka yang bekerja malam hari saat menjelang subuh, biasanya kita sedang amat mengantuk, sehingga kemampuan menganalisis data ataupun monitoring akan terasa sangat berat, harus diselingi tidur sejenak, guna mempertahankan kemampuan kerja. Waktu tak bisa diganti karena pola tidur malam dan siang hari amat berbeda. Meski demikian, sangat disarankan untuk segera tidur setelah selesai menjalankan kerja malam (Sari, 2009). Bekerja pada malam hari tidak hanya akan mengganggu kualitas tidur akan tetapi juga akan mengurangi aktifitas sosial terhadap

orang-orang disekitar, karena pada saat orang-orang mulai beraktifitas di pagi hari, yang bekerja pada malam hari justru mulai untuk tidur.

Kinerja menurun selama kerja *shift* malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan efek psikososial. Efek fisiologis, kualitas tidur siang tidak seefektif tidur malam, banyak gangguan saat tidur dipagi hari dan biasanya diperlukan waktu istirahat untuk menebus waktu tidur selama kerja malam. Menurunnya kapasitas fisik kerja akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah, menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan. Sedangkan efek psikososial, adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat. Pekerjaan malam berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat yang biasanya dilakukan pada siang atau sore hari. Sementara pada saat itu bagi pekerja malam dipergunakan untuk istirahat atau tidur, sehingga tidak dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan tersebut, akibat tersisih dari lingkungan masyarakat. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan (Wartawarga, 2010).

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikatakan oleh (Jewel & Marc, 1998) giliran kerja malam sering kali dikaitkan dengan gangguan kesehatan yang banyak dilaporkan termasuk juga kelelahan dari pada giliran kerja pagi hari. (Tayyari & Smith, 1997) *shift* kerja memiliki pengaruh pada kinerja pekerja termasuk tingkat kesalahan ketelitian dan tingkat kecelakaan. Lebih baik pada waktu pagi hari dari pada malam hari sehingga dalam menentukan *shift* kerja harus diperhatikan kombinasi dari tipe pekerjaan, system *shift* dan tipe pekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Susy, hasil penelitiannya menyatakan bahwa *shift* malam beresiko kelelahan lebih tinggi dibandingkan dengan dengan *shift* pagi.

Beberapa studi mengenai pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja pekerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya juga telah dilakukan. *Shift* berpengaruh negative terhadap kemampuan dan kinerja pekerja. Rough, *et al.* (2005) menyatakan bahwa *shift* kerja dalam waktu lama akan mengganggu *circadianrhythms* yang akan menimbulkan gangguan pada kinerja kognitif. Polisi Pamong Praja merupakan salah satu organisasi public yang bertujuan untuk menciptakan situasi dan kondisi kota Tarakan yang aman, tertib, terkendali dan kondusif. Dengan tujuan yang telah dipaparkan tersebut, diharapkan Polisi Pamong Praja memiliki kinerja yang tinggi. Seperti yang telah dijelaskan dibagian pendahuluan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah kondisi kerja. Kondisi kerja mempunyai indikator salah satunya adalah jam kerja. Dalam jam kerja terbagi menjadi jam kerja normal dan system *shift*. Pada polisi pamong praja, biasanya diberlakukan sistem *shift*. Menurut Suma'mur (1997) *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore, dan malam. Penelitian Wedderbrun (1978), mengemukakan bahwa 78% pekerja *shift* malam merasakan *shift* kerja menghambat kehidupan sosial dan keluarga. Penelitian sesuai dengan yang dikemukakan oleh Steers dan Porte bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh motif-motif individu dalam berinteraksi dengan lingkungan (Mathis & John, 2002).

Dari hasil perhitungan *T-score* dapat dilihat bahwa *shift* pagi yang memiliki kategori kinerja tinggi sebanyak 30 subjek dan *shift* malam yang memiliki kategori kinerja tinggi sebanyak 27 orang hal ini berarti bahwa kinerja *shift* kerja pagi lebih tinggi dibandingkan *shift* kerja malam. Sementara *shift* pagi yang tergolong pada kategori rendah sebanyak 30 orang dan pada *shift* malam sebanyak 33 orang. Hal ini menunjukkan bahwa dari total keseluruhan yang bekerja pada *shift* pagi memiliki kinerja yang lebih tinggi, sementara pada *shift* malam memiliki kinerja yang rendah. Mengapa *shift* kerja malam memiliki kinerja yang rendah? Shift dan kerja malam hari adalah kondisi yang dapat menghambat kemampuan adaptasi pekerja baik dari aspek biologis maupun sosial. *Shift* kerja malam berpengaruh (1) negatif terhadap kesehatan fisik, mental dan sosial; (2) mengganggu *psychophysiology homeostatis* seperti *circadian rhythms*, waktutidur dan makan; (3) mengurangi kemampuan kerja, dan meningkatnya kesalahan dan kecelakaan; (4) menghambat hubungan social dan keluarga; dan (5) adanya faktor resiko pada saluran pencernaan, sistem syaraf, jantung dan pembuluh darah (Grandjean, 2002).

Dari hasil penelitian ini diketahui kinerja subjek yang bekerja pada *shift* pagi sebesar 135.60 dan yang bekerja *shift* malam sebesar 122.02. Hal ini menyatakan bahwa kinerja subjek yang bekerja pada pagi hari lebih baik dibandingkan dengan kinerja subjek yang bekerja pada malam hari.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *shift* kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. dengan rata-rata *shift* pagi 135.60 dan *shift* malam 122.02. Untuk melihat tinggi rendahnya shift kerja terhadap kinerja, peneliti menggunakan T-score dalam penghitungan dan mendapatkan hasil bahwa *shift* pagi yang memiliki kategori kinerja tinggi sebanyak 30 subjek dan *shift* malam yang memiliki kategori kinerja tinggi sebanyak 27 orang hal ini berarti bahwa kinerja *shift* kerja pagi lebih tinggi dibandingkan *shift* kerja malam. Sementara *shift* pagi yang tergolong pada kategori rendah sebanyak 30 orang dan pada *shift* malam sebanyak 33 orang. Hal ini berarti bahwa subjek yang memiliki kinerja rendah lebih banyak pada *shift* malam dibanding pada *shift* pagi. Dengan demikian, maka hal ini menunjukkan bahwa dari total keseluruhan yang bekerja pada *shift* pagi memiliki kinerja yang lebih tinggi, sementara pada *shift* malam memiliki kinerja yang rendah.

Implikasi penelitian ini meliputi bagi instansi terkait diharapkan hasil penelitian ini dijadikan acuan dan tambahan informasi bagi para pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan *shift* dalam bekerja, agar memaksimalkan kinerja dalam bekerja tanpa memandang *shift* kerja sebagai faktor yang menghambat penilaian suatu kinerja. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian yang sejenis dengan memperluas ruang lingkup penelian. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai.

REFERENSI

- Arora, V., Dunphy, C., Chang, V.Y., Ahmad, F., Humphrey, H.J., & Meltzer, D. (2008). the effect on-duty napping on intern sleep time fatigue, *Journal of Annals of Internal Medicine*, 144, (11), 793-802.
- Gustafsson, U. M. (2002). Sleep Quality and response to insufficient sleep in women on different work shifts, *Journal Of Clinical Nursing*, 11, 280-288.
- Grandjean, C., (1988) *Factors Influencing health of workers and tolerance to shift work. Journal of theory issues in ergonomic science*, 4, 263-288.
- Hennig, J., Kieferdorf, P., Moritz, C., Huwe, S., & Netter, P. (2008). Changes in cortisol secretion during shiftwork: Implications for tolerance to shiftwork? *Ergonomics Journal*, 41, (5), 610-621.
- Jewel, L.N., & Marc, S. (1998). Psikologi industri/organisasi modern: psikologi terapan untuk memecahkan berbagai masalah di tempat kerja, perusahaan, industri, dan organisasi. Jakarta: Arcan.
- Mangkunegara, P.A. (2007). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H.Jackson, (2002), *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Rivai, V.H., Basri, M.F.A., Sagala, J.E., Murni, S., (2011). *Performance Appraisal (Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rouch, I., Wild, P., Ansiau, D., & Marquie, J.C. (2005). Shift experience, age and cognitive performance, *Ergonomics*, 48, (10), 1282-1293.
- Sari, D.Y. (2009). Resiko kerja malam hari. Retrieved july, 23, 2013, from <http://kesehatan.kompas.com/read/2009/08/11/2204377Resiko.Kerja.Malam.Hari>.
- Shu-Fen, N., Chung M., Chen C., Desley H., & Anthony, O. (2011). The effect of shift rotation on employee cortisol profile, sleep quality, fatigue and attention level, *Journal of Nursing Research*, 19, (1), 68-81.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suma'mur P. K. (1994). *Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*, HajiMasagung, Jakarta.

- Purnawati, S.. (2005). Kelelahan umum pada pekerja *shift* dan faktor-faktor yang berhubungan pada pekerja *Inspector Soft Drink* Pabrik Minuman Botol PR X Bali. *Tesis Magister Sains*, Universitas Indonesia.
- Tayyari F. dan Smith, J. L. (1997). *Occupational ergonomics: principles and applications*, Chaman & Hall: London.
- Tomei, G., Cherubini, E., Ciarrocca, M., Biondi, M., Rosati, M., Tarsitani, L., Capozzella, A., Monti, C., dan Tomei F. (2006). Shortcommunication: Assessment of subjectivestress in the municipal police force at thestart and at the end of the shift, *Stress and Health*, 22, 239-247.
- Wartawarga, (2010). *Shiftkerja yang baik & efek shift kerja*. Retrived July, 23, 2013, from <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2010/14/Shift-kerja-yang-baik-dan-efek-shif-kerja/>.
- Wedderburn, A.A.I, some suggestions for inceasig the usefulness of psychological and sociological studies of shiftwork, *Ergonomics* 21, 827-833.
- Widagdo, B., & Julianto, H. (1992). *Manajemen personalia bagian II*. Malang: UMM press.
- Wijaya, Maurits, L.S., & Suparniati, E. (2006). Hubungan antara shift kerja dengan gangguan tidur dan kelelahan kerja perawat instalasi rawat darurat Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta. *Sains Kesehatan*, 19, (2), 235-245.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. UMM Press, Cetakan keempat.