**JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian**
**Volume 4 No. 5 Mei 2025**
E-ISSN 2829-7334| P-ISSN 2829-5439
Hompage: https://locus.rivierapublishing.id/index.php/jl

# Sistem Kerja Shift di Titik Strategis di Tempat Pemeriksaan Keimigrasian dalam persektif ketahanan

**Fadil Hidayat, Maria Puspitasari**
Universitas Indonesia
Email: fadilhdyt@gmail.com, puspitasari11@ui.ac.id

**Abstrak:**
Penelitian ini berlatar belakang karena tuntutan zaman maka sistem kerja berbentuk shift menjadi keharusan. Dengan sistem kerja shift yang tidak sesuai dengan sifat alami manusia sebagai makhluk diurnal maka tentu akan muncul risiko pekerjaan. Risiko pekerjaan tersebut apabila dilihat di tempat pemeriksaan keimigrasian, maka tentu dapat memunculkan risiko yang sama dengan pekerja-pekerja yang bekerja dengan jadwal shift. nam suatu ancaman terhadap ketahanan nasional suatu bangsa. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan metode tinjauan literatur. Hasil temuan penelitian menunjukan bahwa kerja shift terutama yang sudah dilakukan secara berturut-turut akan memberi dampak pada performa pekerja, apabila dikaitkan dengan performa petugas pemeriksa keimigrasian maka dapat menimbulkan ancaman terhadap ketahanan nasional suatu bangsa.
**Kata kunci**: kerja shift, Performa Pekerja, ketahanan nasional

***Abstract:***
Certain works on certain industries require a shift schedule. This research attempt to analyze the detrimental effects caused by shift working schedule on worker's performance and apply that to immigration officers that has to work on shift schedule in order to meet modern demand. This research is qualitative in nature and employ literature review as a method. The results of this research show that shift-based work scheduling has detrimental effects that translates to the detrimental effects on immigration officers working on shift schedule. Unlike the detrimental effects on shift worker on other industries which may pose serious financial risks, the detrimental effects of working on shift-based schedule on immigration officer pose risks on social, security and economy of a nation.

***Keywords**:* shift work scheduling, worker's performance, national resilience

*Corresponding*: **Fadil Hidayat**
E-mail: fadilhdyt@gmail.com

## PENDAHULUAN

Keimigrasian yang menyangkut hal ihwal keluar masuknya orang dari dan menuju wilayah suatu negara merupakan hal yang bersifat strategis. Sifat tersebut timbul dikarenakan keimigrasian berhubungan dengan berbagai hal yang dapat memengaruhi kestabilan suatu negara seperti ekonomi, keamanan dan sosial budaya. Oleh karena itu keimigrasian merupakan salah satu aspek yang harus menjadi perhatian dari pengambil keputusan suatu negara.

Keimigrasian Indonesia secara spesifik dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan suatu asas yaitu asas selective policy dimana hanya orang-orang asing yang dianggap dapat memberikan keuntungan terhadap negara Indonesia saja yang diperbolehkan masuk ke dalam Indonesia (Sande Junior, 2020). untuk menjalankan asas tersebut dibutuhkan pendalaman terhadap latar belakang dan tujuan datangnya orang asing ke dalam wilayah kedaulatan Republik Indonesia.

Pengejawantahan dari pendalaman terhadap orang-orang asing yang berniat memasuki wilayah Indonesia tersebut tertuang dalam prosedur pelaksanaan pemeriksaan orang asing di tempat pemeriksaan imigrasi. Prosedur pemeriksaan keluar masuknya orang yang melewati tempat pemeriksaan imigrasi di Indonesia adalah Peraturan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI-459.GR.01.02 yang mengatur mengenai Standar Operasional Prosedur Border Control Management. Dalam peraturan tersebut dijabarkan mengenai prosedur pemeriksaan orang-orang yang melewati tempat pemeriksaan keimigrasian baik untuk menuju ke wilayah Indonesia maupun keluar wilayah Indonesia dan beda prosedur pemeriksaan terhadap orang asing dan warga negara Indonesia.

Dalam peraturan tersebut dijelaskan mengenai prosedur pemeriksaan keimigrasian dengan menggunakan aplikasi Border Control Management yang akan dilaksanakan oleh petugas pemeriksa keimigrasian terhadap orang-orang yang akan masuk ataupun keluar dari wilayah Indonesia baik orang asing atau warga negara Indonesia. tiap-tiap orang sesuai dengan keperluannya apakah akan memasuki dan meninggalkan wilayah negara Indonesia dan latar belakangnya apakah warga negara Indonesia atau orang asing diaplikasikan prosedur dan pendekatan yang berbeda-beda. Dari semua prosedur-prosedur yang dijabarkan di peraturan tersebut semuanya terdiri dari pemeriksaan dokumen-dokumen perjalanan yang sesuai dengan niatan orang tersebut dan untuk sebagai pendukung keabsahan, petugas juga akan melakukan wawancara singkat kepada orang-orang tersebut (Asmara & Baniswati, 2020).

Dengan adanya permintaan dari zaman yang berkembang pesat dan semakin majunya teknologi, maka tempat pemeriksaan imigrasi menjadi tempat yang mengharuskan adanya pelayanan dan pengamanan yang bersifat terus menerus. Di berbagai tempat pemeriksaan imigrasi di Indonesia, arus keluar masuknya orang dari dan menuju wilayah Indonesia semakin deras dan tanpa mengenal waktu dikarenakan perkembangan teknologi transportasi dan kebutuhan dari berbagai industri dan institusi di seluruh dunia, bahkan saat ini Bandara Soekarno-Hatta berkembang menjadi bandara tersibuk di ASEAN (Antara News, 2023).

Dikarenakan adanya kebutuhan untuk menanggulangi derasnya arus orang-orang yang akan memasuki dan meninggalkan wilayah Indonesia, maka diperlukan sistem dimana pelayanan dan pemeriksaan di tempat pemeriksaan keimigrasian untuk dapat terus terlaksana secara berkelanjutan tanpa ada henti. Untuk itu diberlakukan sistem kerja berbentuk shift di berbagai tempat pemeriksaan keimigrasian di seluruh Indonesia.

Dalam tulisan mengenai shift kerja, Boivin et.al (2022) menjelaskan bahwa kemampuan manusia berkurang karena secara biologis ada saat kapan beraktivitas dan kapan istirahat. Lebih jauh dijelaskan karena sifat diurnal yang melekat pada manusia sebaga makhluk hidup, terdapat jam biologis yang mengatur saat-saat kapan manusia akan beraktivitas dan kapan manusia akan mulai berangsur-angsur mengurangi aktivitasnya dan dilanjutkan dengan beristirahat dalam bentuk tidur. Jam biologis tersebut juga mengatur kapan manusia akan merasa lapar dan dorongan-dorongan pemenuhan kebutuhan lainnya karena jam biologis tersebut juga mengatur sekresi hormon, temperatur tubuh dan suasana hati manusia.

Bercermin pada penjelasan Boivin di atas, maka pembagian kerja dengan sistem kerja shift akan mengakibatkan gangguan terhadap jam biologis. Gangguan pada jam biologis tersebut akan mengakibatkan gangguan-gangguan baik psikologis maupun fisik kepada para pekerja yang bekerja dengan jadwal berbentuk shift. Dampak-dampak psikologis dan fisik yang terjadi karena bekerja dengan sistem shift akan semakin memburuk semakin lama pekerja tersebut bekerja dalam sistem kerja berbentuk shift (Leso et al., 2021).

Dampak-dampak psikologis dan fisik yang ditimbulkan karena sistem kerja berbentuk shift tersebut juga akan memberikan dampak kepada kinerja para pekerja. Dengan terganggunya kesehatan jiwa dan fisik para pekerja maka akan berdampak pada memburuknya performa pekerjaan yang dilakukan. Semakin lama pula seseorang bekerja dalam sistem shift makin memburuk pula kinerja pekerjaannya.

Penurunan performa dan kinerja pekerja yang bekerja dalam sistem pembagian jadwal kerja berbentuk shift akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan dalam bekerja, kesalahan dalam bekerja dan kerugian lainnya. Apabila keadaan tersebut diaplikasikan kepada tempat pemeriksaan imigrasi, maka dampak-dampak yang ditimbulkan oleh sistem kerja berbentuk shift akan memiliki dampak kepada organisasi yang berwenang dalam hal keimigrasian yang dalam hal ini adalah Direktorat Jenderal Keimigrasian. Dari dampak pada tingkat organisasi tersebut dapat pula terjadi efek bola salju yang akan memengaruhi ketahanan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu, dikarenakan sistem kerja shift di masa modern sudah menjadi keperluan, maka yang dapat dilakukan adalah mencoba untuk memitigasi risiko-risiko dari suatu fenomena yang terbentuk karena kebutuhan era modern.

Dari paparan diatas, maka akan dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut ini:

1. Risiko apa saja yang dapat muncul dengan penggunaan sistem kerja berbentuk shift di tempat pemeriksaan keimigrasian?
2. Adakah cara yang mungkin diaplikasikan untuk memitigasi resiko-resiko tersebut?

## METODE PENELITIAN

Peneliti akan melakukan pendekatan kualitatif dengan meggunakan wawancara semi terstruktur kepada para petugas pemeriksa keimigrasian yang mejalani sistem kerja berbentuk shift.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Ketahanan Organisasi dan Ketahanan Individu

Konsep awal mengenai ketahanan organisasi dikonseptualkan sebagai suatu kemampuan untuk kembali bangkit setelah terjadinya suatu kejadian yang buruk atau musibah dan mengembalikan fungsi-fungsi normal organisasi tersebut, yang mana kemampuan tersebut menunjukan ketangguhan dari sistem dan infrastuktur organisasi tersebut (Sutcliffe & Vogus, 2003). Perspektif terkini mengenai ketahanan organisasi menekankan pada kemampuan suatu organisasi untuk secara terus menerus mengembangkan sumber daya dan mengenali peluan untuk meningkatkan kemampuan kompetitif setelah terjadinya suatu krisits (Lengnick-Hall et al., 2011a). Perspektif saat ini mengenai ketahanan organisasi dapat didespkripsikan sebagai pekerja-pekerja yang tangguh yang tumbuh dari sistem yang tangguh yang mampu untuk lebih dari bangkit kembali dan mengembalikan fungsi-fungsi normal setelah terjadinya bencana (Kuntz et al., 2017; Rodríguez-Sánchez et al., 2021).

Untuk memahami ketahanan atau ketangguhan suatu sistem, perlu untuk mengidentifikasikan kemampuan dan kapasitas dari bagian-bagian penting dari suatu sistem untuk ditelaah lebih lanjut bagaimana setiap bagian-bagian tersebut saling berinteraksi dan interaksi bagian-bagian tersebut dengan lingkungan untuk memprediksi hasil-hasil dari performa tiap bagian pada tingkatan yang berbeda sebelum dan setelah suatu musibah (van der Vegt et al., 2015). Para ahli dalam ketahanan organisasi setuju bahwa bagian terpenting dalam organisasi sebai suatu sistem yang kompleks adalah bagian yang berada pada bagian paling dasar, yaitu para pekerja (Kuntz et al., 2017). Oleh karena itu salah satu sumber paling utama untuk membentuk ketahanan organisasi meliputi

karakteristik para pekerjanya seperti keahlian, kemampuan, kognisi, perilaku, dan proses-proses pengendalian diri (Lengnick-Hall et al., 2011b; Luthans et al., 2007).

Dengan demikian, para ahli semakin banyak yang menganggap konsep ketahanan organisasi bergantung pada tiap anggota organisasi tersebut atau pekerjanya (Grunig, 2011; Olsson, 2014). Pandangan tersebut diperkuat dengan peran anggota organisasi atau pekerja dalam manajemen dan komunikasi krisis yang efektif (Frandsen & Johansen, 2016). Dalam karya-karya ilmiah di ranah manajemen krisis, ketahanan organisasi merupakan cerminan dari kemampuan para anggota organisasi atau pekerjanya untuk melakukan proses manajemen krisis yang efektif yang akan mempermudah koordinasi, alur informasi, dan sensemaking (Buzzanell, 2018; Chamlee-Wright & Storr, 2011).

Dalam beberapa tulisan ilmiah di ranah manajemen organisasi ditekankan pentingnya peran anggota organisasi dalam ketahanan organisasi. Sebagai contoh, Mallak (1998) berpendapat anggota suatu organisasi harus menciptakan ketahanan pada tiap diri masing-masing individu, karena dengan tahannya tiap individu dalam suatu organisasi, mereka dapat beradaptasi dengan positif yang sesuai dengan keadaan. dengan esensi yang mirip, ada suatu ketahanan individual dari tiap anggota organisasi akan menumbuhkan ketahanan organisasi melalui kemampuan ketahanan mereka dan kepentingan para anggota agar organisasi tetap dapat bertahan (Austin et al., 2014; French & Holden, 2012; Tugade & Fredrickson, 2004).

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ketahanan suatu organisasi berhubungan erat dengan keadaan tiap-tiap pekerja atau anggota organisasinya. Dalam pembahasan hubungan ketahanan organisasi dan keadaan pekerja atau anggota organisasi dikenal suatu istilah yang dalam bahasa inggris disebut dengan kebugaran (wellness). Wellness atau kebugaran dapat dijadikan sebagai referensi mengenai ketahanan dari tiap masing-masing pekerja atau anggota organisasi (Vercio et al., 2021). Definisi dari wellness atau kebugaran menurut World Health Organization adalah keadaan dimana kondisi fisik, mental dan sosial seseorang berada dalam keadaan bugar, bukan hanya ketiadaan penyakit(Constitution of the World Health Organization, 2006).

## 2. Dampak Jadwal Kerja Shift terhadap Performa Pekerja

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti mengenai dampak bekerja dengan jadwal shift menunjukan bahwa bekerja dalam jadwal shift akan menurunkan performa pekerja. Dalam industry manufaktur seperti pabrik, performa pekerja merupakan hal yang vital, karena berhubungan dengan produktivitas dan keselamatan kerja. Ketidakmampuan para pekerja untuk beradaptasi dengan jadwal shift, dikarenakan sifat alamiah manusia sebagai makhluk diurnal, akan menganggu kebugaran fisik dan psikologis yang menyebabkan dampak buruk terhadap keamanan dan produktivitas kerja. Dari penelitian-penelitian yang pernah dilaksanakan sebelumnya mengenai jadwal kerja berbentuk shift, waktu malam merupakan waktu yang paling rentan terjadinya penurunan produktivitas dan peningkatan insiden kecelakaan kerja dalam bidang industry dan manufaktur (Åkerstedt, 1991; Åkerstedt, 1995; Folkard, 1990; Fröberg et al., 1975; Glenville et al., 1978; Tilley et al., 1982)

Studi-studi terdahulu menunjukan adanya pengaruh terganggunya ritme sirkadian dalam dampak penjadwalan kerja sistem shift (Arti & Pati, 2000; Aschoff, 1978; Gupta & Pati, 1994). Walapun begitu, dampak dari gangguan terhadap ritme sirkadian terhadap performa pekerja tidak berlaku secara universal, dampak tersebut hanya terlihat pada bentuk pekerjaan-pekerjaan tertentu (Folkard, 1990; Folkard & Tucker, 2003). Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh Tilley et al ((1982)), performa waktu reaksi dan berhitung dengan mental mengalami penurunan di saat shift malam. Senada dengan temuan Tilley et al, Tepas et al (1981), meneukan keselahan yang lebih tinggi dalam

melaukan operasi hitung penambahan dan penurunan kemampuan menangkap stimulus eksternal yang berbentuk sinyal-sinyal atau symbol-simbol di saat shift malam. Bjerner et al (Bjerner et al., 1955), menemukan bahwa kesalahan dalam membaca angka yang ditunjukan dalam meteran yang dilakukan oleh pekerja yang bekerja di pabrik gelas selama 20 tahun lebih menunjukan jumlah terbanyak di saat shift malam. Browne (Browne, 1949), menemukan penurunan performa pekerja operator telepon pada saat shift malam. Hildebrant et al (Hidebrandt et al., 1974; Malinen et al., 2010), menemukan hal yang mirip di kalangan masinis lokomotif dimana para masinis lokomotif tidak mampu mengaktifkan alat peringatan kemanan lebih sering terjadi di malam hari dibandingkan siang hari. Nealley dan Gawron (2015) yang meneliti mengenai petugas pengendali lalu lintas udara (air traffic controller) menemukan penurunan performa terjadi lebih tinggi secara signifikan di akhir shift tengah malam dengan durasi delapan jam dibandingkan pada shift pagi maupun siang hari. Lebih lanjut lagi, mereka menekankan dampak buruk terhadap performa tersebut terjadi pada waktu malam hari baik pada sistem pembagian shift delapan jam maupun 12 jam. Ditemukan pula dalam beberapa penelitian bahwa pekerja shift bila dibandingkan dengan pekerja dengan waktu kerja non-shift seperti pekerja jam delapan pagi hingga jam lima sore, kesulitan melakukan penghitungan dengan jari mereka sendiri dan operasi matematika dasar dengan alat bantu hitung jari mereka sendiri (Arti & Pati, 2000; Gupta & Pati, 1994).

Kualitas dan kuantitas tidur yang buruk juga dianggap sebagai salah satu faktor yang memengaruhi buruknya performa pekerja di saat shift malam (Frese & Harwich, 1984; Harrington, 1994; Koller et al., 1978; Reinberg et al., 1980; Siebenaler & McGovern, 1991). Dampak dari kurangnya kualitas dan kuantitas tidur yang dan ketidakcocokan sirkadian berupa desinkronisasi ritme biologis menyebabkan buruknya performa fisik (Folkard & Monk, 1985; Smolensky et al., 1985). Dampak buruk terhadap performa tersebut juga ditemukan pada kalangan perawat-perawat yang bekerja di shift malam (Pati & Gupta, 1994).

Ritme sirkadian dan siklus bangun dan tidur memengaruhi faktor-faktor psikologis dan fisiologis para pekerja shift. Pekerja yang bekerja baik dalam shift dengan rotasi jadwal maupun dengan shift yang statis harus bekerja pada waktu malam hari, disaat ketika ritma sirkadian mereka sedang turun. Disaat kepulangan setelah shift malam, walaupun mereka mampu tertidur saat sampai di kediaman masing-masing, kerap kali tidur tersebut terganggu dikarenakan fase ritme sirkadian mereka sedang aktif dikarenakan matahari masih belum terbenam. Terganggunya tidur sepulang shift mala mini akan menyebabkan rasa kantuk yang berlebihan di shift selanjutnya yang berujung pada penurunan performa (Åkerstedt, 1990).

Dapat disimpulkan tingkat kinerja pekerja dan efisiensi pekerjaan pada shift malam bergantung pada beberapa faktor yaitu bentuk pekerjaan, kualitas dan kuantitas tidur yang buruk (Folkard & Monk, 1979; Phillips et al., 1991; VidaČek et al., 1986).

Setelah dilakukan wawancara mendalam semi terstruktur dengan sembilan orang petugas pemeriksa keimigrasian yang bertugas di bandar udara Soekarno-Hatta dan bekerja dengan sistem pembagian waktu kerja berbentuk shift ditemukan berbagai macam pengalaman mereka. Pengalaman-pengalaman tersebut memiliki banyak bentuk seperti gangguan dan usaha mereka untuk menanggulangi gangguan yang terjadi dikarenakan sistem pembagian waktu kerja yang berbentuk shift.

Gangguan yang paling banyak ditemukan adalah gangguan yang menggaggu pekerjaan mereka. Gangguan tersbut berbentuk terganggunya konsentrasi di saat melakukan pemeriksaan bahkan hingga tertidur sekejap (microsleep) disaat pemeriksaan sedang berlangsung. Menurut

mereka, gangguan-gangguan tersebut sering terjadi di saat jam tugas pagi antara jam lima pagi hingga jam dua siang dan pada saat jam tugas malam antara jam sepuluh malam hingga jam enam pagi.

**3. Kronotipikalitas**

Manusia secara umum merupakan makhluk yang diurnal, yaitu makhluk yang aktif dari saat matahari terbit dan aktivitasnya menurun semenjak matahari mulai terbenam. Namun, diantara manusia-manusia, ada beberapa manusia yang lebih tahan terhadap dampak-dampak buruk dari aktivitas di malam hari. Dikutip dari penelitian yang dilaksnakan oleh Atanu Kumar Pati, Arti Chandrawanshi dan Alain Reinberg (2001), sekitar 16% dari populasi keseleruhan memiliki jangka waktu penurunan aktivitas yang lebih lama dibandingkan manusia umumnya. Sifat pembeda antara manusia-manusia yang mampu aktif hingga lebih larut daripada manusia-manusia lain pada umumnya disebut dengan kronotipikalitas.

Kronotipikalitas tidak menghilangkan sifat manusia sebagai makhluk yang bersifat diurnal, kronotipikalitas menunjukan variasi pada sifat kediurnalitas manusia yang mana tetap aktif pada saat matahari terbit dan mulai menurun aktivitasnya pada saat matahari terbenam dengan bentuk variasi dari jam bangun dan jam tidur manusia.

**4. Resiko yang muncul dari Impelementasi Sistem Kerja Shift pada Tempat Pemeriksaan Keimigrasian**

Seperti yang dipaparkan sebelumnya, sistem kerja berbasis shift memunculkan resiko-resiko yang berhubngan dengan performa para pekerja shift. Salah satunya adalah rasa kantuk dan rasa lelah yang menganggu konsentrasi yang berujung pada terdampaknya fokus dan kurangnya kecermatan dari para petugas pemeriksa keimigrasian. Selain dari dampak performa, dengan penjadwalan shift, dapat memunculkan pula masalah dengan keluarga atau hubungan sosial para petugas pemeriksa keimigrasian yang juga akan memberi dampak.

Dalam Peraturan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI-459.GR.01.02 yang mengatur mengenai Standar Operasional Prosedur Border Control Management, disebutkan beberapa prosedur pemeriksaan orang-orang yang akan memasuki ataupun keluar dari wilayah negara Indonesia. Secara umum, setiap-setiap skenario pemeriksaan dan terhadap subjek-subjek yang mana pemeriksaan dilakukan, semua prosedur tersebut memiliki beberapa kesamaan, yaitu memasukan, memeriksa, dan mencocokan. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang membutuhkan kognisi yang tinggi.

Seperti yang dibahas dalam tinjauan pustaka, bekerja dalam sistem kerja shift akan memberi dampak negatif kepada performa pekerja dikarenakan terganggunya ritme sirkadian para petugas pemeriksa keimigrasian. Salah satu bentuk gangguan terhadap performa yang disebabkan oleh sistem kerja berbentuk shift adalah adalah terdampaknya kemampuan kognisi para petugasnya, terutama di saat-saat ketika jadwal sirkadian manusia sudah secara alami mulai berangsur mengurangi aktivitas.

Dengan berkurangnya kemampuan kognisi para petugas pemeriksa keimigrasian, maka kemampuan para petugas untuk melakukan pemeriksaan sesuai prosedur yang tertera dalam Peraturan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI-459.GR.01.02 akan terganggu. Hal tersebut akan menyebabkan banyak tindakan yang dilakukan tidak sesuai prosedur atau terjadinya kesalahan dalam memasukan data dari para pelintas.

Sistem Kerja Shift juga memungkinkan munculnya momen-momen yang dapat dianggap rawan terjadi pelanggaran terhadap peraturan-peraturan keimigrasian, momen-momen tersebut adalah disaat malam hari hingga pagi dini hari. Momen-momen rawan tersebut terjadi karena jadwal sirkadian manusia yang berangsur mengurangi aktivitasnya seiring dengan menghilangnya sinar dari

matahari di langit. Dengan berkurangnya aktivitas dikarenakan jadwal sirkadian manusia, maka disaat itu pula kemampuan kognitif manusia ikut menurun yang akan berdampak pula pada kemampuan petugas untuk melaksanakan pemeriksaan yang sesuai dengan prosedur Peraturan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor IMI-459.GR.01.02.

Keadaan akan diperparah apabila para petugas yang bertugas merupakan petugas-petugas yang sudah bertugas dalam sistem shift dalam waktu yang lama. Dampak dari bekerja dalam sistem kerja berbentuk shift dalam waktu yang lama dan disaat berjaga di momen-momen rawan akan menciptakan suatu resiko keamanan yang dapat dieksploitasi oleh agen-agen yang berusaha untuk memasuki atau keluar dari wilayah negara Indonesia namun tanpa mengikuti prosedur yang ada.

Jadi dapat dikatakan bahwa sistem kerja shift dapat memberikan dampak pada totalitas performa tiap individu pemeriksa keimigrasian yang akan berdampak pada capaian organisasi.

**5. Mitigasi Resiko yang muncul dari impelementasi sistem kerja berbentuk shift di tempat pemeriksaan imigrasi**

Karena sistem kerja berbentuk shift sudah merupakan kebutuhan di masa kini, maka yang dapat dilakukan adalah menanggulangi resiko yang muncul diakibatkan implementasi sistem kerja tersebut. walaupun tidak mungkin untuk secara keseluruhan meniadakan resiko dari suatu keadaan, namun Upaya-upaya untuk meminimalisir resiko karena suatu keadaan dapat diaplikasikan.

Bila berpatokan pada jadwal tidur manusia, maka hal yang tidak mungkin untuk membuat manusia membalikkan ritme sirkadiannya, seperti membuat manusia dapat aktif di saat sinar matahari menghilang dan berangsur beristirahat ketika sinar matahari mulai muncul. Karena sifat ritme sirkadian yang tidak dapat diubah maka yang dapat dilakukan adalah mencari jalan yang dapat mengurangi resiko yang muncul karena sifat alamiah manusia.

Untuk memitigasi momen-momen rawan, yaitu di saat malam hari hingga dini hari, dapat dilakukan pendekatan pemilihan pegawai dengan kronotipikalitas yang lebih mampu untuk menanggulangi gangguan-gangguan yang muncul di momen-momen rawan tersebut, yaitu memanfaatkan para petugas dengan kronotipikalitas yang disebut dengan manusia malam.

untuk melakukannya, dapat mengikuti saran dari penelitian yang dilakukan oleh Atanu Kumar Pati, Arti Chandrawanshi dan Alain Reinberg (2001). Pegawai yang bekerja dalam sistem shift selama satu tahun akan dilakukan asesmen secara keseluruhan untuk melihat bagaimana performa para petugas yang telah bekerja selama satu tahun tersebut. selain dilihat dari performanya, dapat dilakukan pula wawancara mengenai bagaimana masing-masing pegawai menyikapi dan mendeskripsikan apa yang mereka rasakan setalah satu tahun bekerja, terutama di saat berjaga di malam hari. Hasil dari asesmen tersebut akan digunakan untuk memilah pegawai mana saja yang lebih cocok dengan sifat kronotipikalitas masing-masing, pegawai dengan kronotipikalitas manusia pagi akan ditempatkan sebagai petugas pada shift siang dan pegawai dengan kronotipikalitas manusia malam akan ditempatkan sebagai petugas pada shift malam.

Asesmen tersebut baiknya dilakukan setiap tahun untuk mengadakan rotasi pegawai, karena walaupun kronotipikalitas masing-masing pegawai dapat mendukung keadaan kerja masing-masing, bekerja dengan sistem shift juga memiliki dampak lain selain pada gangguan pada ritme sirkadian, seperti gangguan pada kehidupan sosial pegawai. Untuk menanggulanginya perlu diadakan rotasi pegawai untuk mengurangi dampak-dampak negatif lainnya dari sistem penjadwalan kerja yang berbentuk shift

## KESIMPULAN

Dari tinjauan literatur mengenai dampak-dampak sistem kerja berbentuk shift, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja berbentuk shift akan memengaruhi performa para pekerja. Dampak-dampak tersebut akan memunculkan pula resiko-resiko keamanan terutama untuk para pekerja yang bekerja di tempat pemeriksaan keimigrasian. Resiko-resiko keamana tersebut muncul karena dampak dari terganggunya ritme sirkadian para petugas yang berdampak pada performa pekerja. Dengan terdampaknya performa pekerja, terutama di saat ritme sirkadiannya memaksa untuk secara berangsur menurunkan intensitas aktivitasnya. Dengan adanya penurunan pada performa para petugas pemeriksa keimigrasian di tempat pemeriksaan keimigrasian, maka akan muncul potensi risiko terhadap ketahanan nasional suatu bangsa. Penurunan performa para petugas akan menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pemeriksaan baik dari penyocokan maupun pemasukan data yang berujung pada maladministrasi. Salah satu celah yang dapat digunakan oleh para agen-agen yang memiliki tujuan ataupun niatan yang tidak sesuai dengan kebijakan selektif adalah maladministrasi, terutama maladministrasi imigrasi. Dari adanya celah tersebut, maka kebaradaan orang asing yang maladministrasi dapat menjadi guncangan terhadap dua aspek pancagatra yaitu aspek ekonomi dan aspek hankam. Walaupun begitu, ada metode untuk mengurangi dampak terhadap performa yang dikarenakan terganggunya ritme sirkadian, yaitu dengan menugaskan orang-orang dengan kronotipikalitas yang mampu menahan gangguan yang muncul dikarenakan tergganggunya ritme sirkadian. Metode ini tidak dapat dipakai secara berkelanjutan, dikarenakan sistem kerja yang berbentuk shift juga memiliki dampak lain selain dampaknya terhadap ritme sirkadian, yaitu dampak terhadap kehidupan sosial para petugas. Diperlukan adanya penelitian yang lebih lanjut untuk mencari tahu apakah ada suatu metode yang dapat diaplikasikan untuk menanggulangi resiko keamana yang muncul di tempat pemeriksaan keimigrasian yang dikarenakan oleh sistem penjadwalan kerja berbentuk shift.

## DAFTAR PUSTAKA

Åkerstedt, T. (1990). Psychological and psychophysiological effects of shift work. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 16, 67–73. https://doi.org/10.5271/sjweh.1819

Åkerstedt, T. (1991). Shift Work and Sleep Disturbances. In Sleep and Health Risk (pp. 265–278). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-76034-1_32

Arti, C., & Pati, A. K. (2000). Could Externally Desynchronized Circadian Rhythm Be Resynchronized in Shift Workers? Biological Rhythm Research, 31(2), 160–176. https://doi.org/10.1076/0929-1016(200004)31:2;1-U;FT160

Aschoff, Jü. (1978). Features of Circadian Rhythms Relevant for the Design of Shift Schedules. Ergonomics, 21(10), 739–754. https://doi.org/10.1080/00140137808931777

Asmara, G., & Baniswati. (2020). Hukum Keimigrasian (Sarkawi, Ed.). Pustaka Bangsa.

Austin, L. L., Liu, B. F., & Jin, Y. (2014). Examining signs of recovery: How senior crisis communicators define organizational crisis recovery. Public Relations Review, 40(5), 844–846. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2014.06.003

Bjerner, B., Holm, A., & Swensson, A. (1955). Diurnal Variation in Mental Performance: A Study of Three-shift Workers. Occupational and Environmental Medicine, 12(2), 103–110. https://doi.org/10.1136/oem.12.2.103

Boivin, D. B., Boudreau, P., & Kosmadopoulos, A. (2022). Disturbance of the Circadian System in Shift Work and Its Health Impact. Journal of Biological Rhythms, 37(1), 3–28. https://doi.org/10.1177/07487304211064218

Browne, R. C. (1949). The Day and Night Performance of Teleprinter Switchboard Operators. Occupational Psychology, 23, 121–126.

Buzzanell, P. M. (2018). Organizing resilience as adaptive-transformational tensions. Journal of Applied Communication Research, 46(1), 14–18. https://doi.org/10.1080/00909882.2018.1426711

Chamlee-Wright, E., & Storr, V. H. (2011). Social Capital as Collective Narratives and Post-Disaster Community Recovery. The Sociological Review, 59(2), 266–282. https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2011.02008.x

Constitution of the World Health Organization (2006).

Folkard, S. (1990). Circadian performance rhythms: some practical and theoretical implications. Philosophical Transactions of the Royal Society of London. B, Biological Sciences, 327(1241), 543–553. https://doi.org/10.1098/rstb.1990.0097

Folkard, S., & Monk, T. H. (1979). Shiftwork and Performance. Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society, 21(4), 483–492. https://doi.org/10.1177/001872087902100410

Folkard, S., & Monk, T. H. (1985). Hours of Work: Temporal Factors in Work Scheduling. Wiley.

Folkard, S., & Tucker, P. (2003). Shift work, safety and productivity. Occupational Medicine, 53(2), 95–101. https://doi.org/10.1093/occmed/kqg047

Frandsen, F., & Johansen, W. (2016). Organizational Crisis Communication: A Multivocal Approach. Sage.

French, S. L., & Holden, T. Q. (2012). Positive Organizational Behavior: A Buffer for Bad News. Business and Professional Communication Quarterly, 75(2), 208–220. https://doi.org/10.2308/bria-50651

Frese, M., & Harwich, C. (1984). Shiftwork and the Length and Quality of Sleep. Journal of Occupational Medicine, 26(8), 561–566.

Fröberg, J. E., Karlsson, C.-G., Levi, L., & Lidberg, L. (1975). Circadian rhythms of catecholamine excretion, shooting range performance and self-ratings of fatigue during sleep deprivation. Biological Psychology, 2(3), 175–188. https://doi.org/10.1016/0301-0511(75)90018-6

Glenville, M., Broughton, R., Wing, A. M., & Wilkinson, R. T. (1978). Effects of Sleep Deprivation on Short Duration Performance Measures Compared to the Wilkinson Auditory Vigilance Task. Sleep, 1(2), 169–176. https://doi.org/10.1093/sleep/1.2.169

Grunig, J. E. (2011). Public Relations and strategic management: Istitutionalizing organization-public relationshoips ins comtemporary society. Central European Journal of Communication, 1, 11–31.

Gupta, S., & Pati, A. K. (1994). Characteristics of Circadian Rhythm in Six Variables of Morning Active and Evening Active Healthy Human Subjects. Indian Journal of Physiological Pharmacology, 38(2), 101–107.

Harrington, J. M. (1994). Shift Work and Health: a Critical Review of the Literature on Working Hours. Annals of the Academy of Medicine of Singapore, 23(5), 699–705.

Hildebrandt, G., Rohmert, W., & Rutenfranz, J. (1974). 12 and 24 hours Rhythms in error frequency of locomotive drivers and the influence of tiredness. International Journal of Chronobiology, 2(2), 80–175.

Koller, M., Kundi, M., & Cervinka, R. (1978). Field Studies of Shift Work at an Austrian Oil Refinery I: Health and Psychosocial Wellbeing of Workers who Drop Out of Shiftwork. Ergonomics, 21(10), 835–847. https://doi.org/10.1080/00140137808931787

Kuntz, J. R. C., Malinen, S., & Näswall, K. (2017). Employee resilience: Directions for resilience development. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 69(3), 223–242. https://doi.org/10.1037/cpb0000097

Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011a). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. Human Resource Management Review, 21(3), 243–255. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001

Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011b). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. Human Resource Management Review, 21(3), 243–255. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001

Leso, V., Fontana, L., Caturano, A., Vetrani, I., Fedele, M., & Iavicoli, I. (2021). Impact of Shift Work and Long Working Hours on Worker Cognitive Functions: Current Evidence and Future Research Needs. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(12), 6540. https://doi.org/10.3390/ijerph18126540

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior. In Positive Organizational Behavior (pp. 9–24). SAGE Publications Ltd. https://doi.org/10.4135/9781446212752.n2

Malinen, K., Kinnunen, U., Tolvanen, A., Rönkä, A., Wierda-Boer, H., & Gerris, J. (2010). Happy Spouses, Happy Parents? Family Relationships Among Finnish and Dutch Dual Earners. Journal of Marriage and Family, 72(2), 293–306. https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00700.x

Mallak, L. A. (1998). Measuring resilience in health care provider organizations. Health Manpower Management, 24(4), 148–152. https://doi.org/10.1108/09552069810215755

Nealley, M. A., & Gawron, V. J. (2015). The Effect of Fatigue on Air Traffic Controllers. The International Journal of Aviation Psychology, 25(1), 14–47. https://doi.org/10.1080/10508414.2015.981488

Olsson, E. (2014). Crisis Communication in Public Organisations: Dimensions of Crisis Communication Revisited. Journal of Contingencies and Crisis Management, 22(2), 113–125. https://doi.org/10.1111/1468-5973.12047

Pati, A. K., Arti Chandrawanshi, & Alain Reinberg. (2001). Shift Work: Consequences and Management. Current Science, 81(1), 32–52.

Pati, A. K., Chandrawanshi, A., & Reinberg, A. (2001). Shift work: Consequences and management. Current Science, 81(1), 32–52.

Pati, A. K., & Gupta, S. (1994). Desynchronization of Circadian Rhythms in a Group of Shift Working Nurses: Effects of Pattern of Shift Rotation. Journal of Human Ergoloy, 23, 121–131.

Phillips, B., Magan, L., Gerhardstein, C., & Cecil, B. (1991). Shift Work, Sleep Quality, and Worker Health. Southern Medical Journal, 84(10), 1176–1196. https://doi.org/10.1097/00007611-199110000-00005

Reinberg, A., Vieux, N., & Andlauer, P. (1980, May 12). Night and Shift Work: Biological and Social Aspects. Fifth International Symposium on Night and Shift Work : Scientific Committee on Shift Work of the Permanent Commission and International Association on Occupational Health.

Rodríguez-Sánchez, A., Guinot, J., Chiva, R., & López-Cabrales, Á. (2021). How to emerge stronger: Antecedents and consequences of organizational resilience. Journal of Management & Organization, 27(3), 442–459. https://doi.org/10.1017/jmo.2019.5

Sande Junior, P. (2020). Selective Policy Imigrasi Indonesia terhadap Orang Asing dari Negara Calling Visa. In Indonesian Perspective (Vol. 5, Issue 1).

Siebenaler, M. J., & McGovern, P. M. (1991). Shiftwork: Consequences and Considerations. AAOHN Journal, 39(12), 558–567. https://doi.org/10.1177/216507999103901203

Smolensky, M. H., Paustenbach, D. T., & Scheving, L. E. (1985). Industrial Hygiene and Toxicology: Biological Responses (Vol. 3). John Wiley & Sons.

Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. (2003). Organizing for Resilience. In Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline (pp. 94–110). Berrett-Koehle.

Tepas, D., Johnson, L. C., & Colquhoun, W. P. (1981). Biological Rhythms, Sleep and Shift Wok (Advaces in Sleep Research) (1st ed.). Springer.

Tilley, A. J., Wilkinson, R. T., Warren, P. S. G., Watson, B., & Drud, M. (1982). The Sleep and Performance of Shift Workers. Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society, 24(6), 629–641. https://doi.org/10.1177/001872088202400601

Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experience. Journal of Personality and Social Psychology, 86(2), 320–333.

van der Vegt, G. S., Essens, P., Wahlström, M., & George, G. (2015). Managing Risk and Resilience. Academy of Management Journal, 58(4), 971–980. https://doi.org/10.5465/amj.2015.4004

Vercio, C., Loo, L. K., Green, M., Kim, D. I., & Beck Dallaghan, G. L. (2021). Shifting Focus from Burnout and Wellness toward Individual and Organizational Resilience. Teaching and Learning in Medicine, 33(5), 568–576. https://doi.org/10.1080/10401334.2021.1879651

VidaČek, S., Kaliterna, L., RadoŠeviĆ-VidaČek, B., & Folkard, S. (1986). Productivity on a weekly rotating shift system: circadian adjustment and sleep deprivation effects? Ergonomics, 29(12), 1583–1590. https://doi.org/10.1080/00140138608967271