



# **PENGARUH SHIFT KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PERSONEL PEMELIHARAAN DI SKADIK 101 LANUD ADISUTJIPTO**

*(Effect of Work Shifts During Covid-19 Pandemic on The Performance of Maintenance  
Personnel at Skadik 101)*

**Yusaria, Yusa Djuyandi, Soni Sahat**

Program Studi

Magister Terapan Strategi Operasi Udara  
Sekolah Staf Dan Komando TNI Angkatan Udara

E-mail : arielwidia@g.mail.com

## **Abstrak**

TNI AU bertugas untuk menunjang, mengamankan dan melaksanakan pengamanan udara. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memerlukan kualitas sumber daya manusia yang profesional dan memadai. Salah satunya adalah mencetak penerbang militer yang tanggap, handal, dan profesional dibidangnya dikemas dalam program pendidikan dan latihan yang dilaksanakan oleh Lanud Adisutjipto. Faktor kesehatan dan lingkungan yang sehat sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pemeliharaan pesawat. Terlebih lagi saat ini pandemi Covid-19 baru terjadi dan menyerang seluruh belahan dunia. Kondisi kesehatan dan kesiapan personel atau pegawai yang memadai akan menunjang peningkatan kinerja personel. Penelitian ini bertujuan mengetahui praktik shift kerja pada masa pandemi covid-19 personel pemeliharaan di Skadik 101 dalam mendukung operasional Sekolah Penerbang TNI Angkatan Udara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini 36 orang personel Skadik 101. Penelitian ini menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan datanya. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS untuk mengetahui hubungan antara dua variable penelitian. Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel. Hipotesis pada penelitian ini adalah Shift Kerja pada masa Pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap personil pemeliharaan di Skadik 101 dalam mendukung operasional Sekolah Penerbang TNI Angkatan Udara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Shift kerja yang dilakukan di Skadik 101 sudah berjalan dengan baik serta sesuai dengan kebutuhan organisasi serta personel. Hal ini sesuai dengan keyakinan yang dimiliki oleh personel Skadik 101 yang menyatakan bahwa dengan adanya shift kerja di masa pandemi dapat membantu personel untuk memaksimalkan penyelesaian beban pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Variabel Shift Kerja pada masa Pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap personil pemeliharaan di Skadik 101 dalam mendukung operasional Sekolah Penerbang TNI Angkatan Udara.

Kata Kunci Shift Kerja, Pemeliharaan, Skadik 101



## Abstract

The Indonesian Air Force is tasked with supporting, securing and implementing air security. In carrying out its duties and functions, professional and adequate quality human resources are required. One of them is to produce military pilots who are responsive, reliable, and professional in their fields, packaged in education and training programs carried out by Adisutjipto Air Base. Health factors and a healthy environment are very influential on the success of aircraft maintenance. Especially now that the Covid-19 pandemic has just occurred and is attacking all parts of the world. Health conditions and adequate readiness of personnel or employees will support the improvement of personnel performance. This study aims to determine the practice of work shifts during the COVID-19 pandemic, maintenance personnel at Skadik 101 in supporting the operations of the Air Force Aviation School. The method used in this study is a quantitative research method. The sample of this study was 36 personnel from Skadik 101. This study used a questionnaire as a data collection technique. This study uses the SPSS analysis tool to determine the relationship between the two research variables. Regression analysis was used in this study to determine the causal relationship between variables. The hypothesis in this study is that work shifts during the Covid-19 pandemic have an effect on maintenance personnel at Skadik 101 in supporting the operations of the Air Force Pilot School. The results of this study indicate that the work shifts carried out at Skadik 101 have been going well and in accordance with the needs of the organization and personnel. This is in accordance with the belief of Skadik 101 personnel who stated that having work shifts during the pandemic can help personnel to maximize the completion of the workload assigned to them. Variable Shift Work during the Covid-19 Pandemic has an effect on maintenance personnel at Skadik 101 in supporting the operations of the Air Force Aviation School.

Keywords: Shift work, Performance, Skadik 101

## 1. Pendahuluan

TNI AU bertugas untuk menunjang, mengamankan dan melaksanakan pengamanan udara. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memerlukan kualitas sumber daya manusia yang profesional dan memadai. Salah satunya adalah mencetak penerbang militer yang tanggap, handal, dan profesional dibidangnya dikemas dalam program pendidikan dan latihan yang dilaksanakan oleh Lanud Adisutjipto. Pembinaan pendidikan Penerbang mulai dari latih dasar dengan



menggunakan pesawat G-120TP A di Skadik 101 dan latih lanjut menggunakan pesawat KT-1B Woongbee di Skadik 102.

Keberhasilan pendidikan penerbang di lanud Adisutjipto tidak lepas dari peran dan dukungan pemeliharaan alutsista. Dalam mendukung operasional Sekolah Penerbang latih dasar pesawat Grob G120TP A pemeliharaan pesawat dilaksanakan oleh personil Skadron Pendidikan 101. Sebagai prajurit TNI Angkatan Udara dituntut untuk selalu sehat jasmani dan rohani. Hal ini tidak terlepas kesehatan masing masing individu. Faktor kesehatan dan lingkungan yang sehat sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pemeliharaan pesawat. Terlebih lagi saat ini pandemi Covid-19 baru terjadi dan menyerang seluruh belahan dunia.

Pada tahun 2020, seluruh dunia menghadapi wabah yang merebak secara masal, wabah tersebut adalah virus covid-19, dimana wabah tersebut berasal dari negara Cina. Indonesia mengalami kejadian infeksi pertama pada bulan Maret 2020 yang menjangkiti dua orang warga negara indonesia. Pemerintah dalam menghadapi virus tersebut memiliki tiga prioritas utama yang perlu dijaga berdasarkan dampak dari penyebarannya, yaitu bidang kesehatan, sosial dan ekonomi.

Pada pelaksanaannya, beberapa langkah tersebut tidak melupakan proses yang disyaratkan oleh badan kesehatan dunia (WHO). Adaptasi perilaku manusia yang menyesuaikan dengan adanya wabah COVID-19 dinamakan masa new normal, pada kondisi tersebut masyarakat diharapkan menjaga kontak fisik dengan lingkungannya untuk mencegah atau mengeliminasi berjangkitnya virus tersebut.

Indonesia sebagai negara yang terkena wabah virus covid-19 harus menyesuaikan dengan protokol kesehatan yang diterapkan untuk mengatasi pandemi COVID-19. Protokol kesehatan yang diterapkan dilakukan agar sisi ekonomi di Indonesia tidak terpuruk semakin jauh. Apabila masyarakat lalai melakukan protokol kesehatan, akan berakibat pada bertambahnya jumlah kasus COVID-19.



Penduduk Indonesia yang mengidap virus Covid-19 kurun waktu sampai tanggal 10 Februari 2021 terus bertambah dengan tambahan kasus harian 8.776 pasien. Berdasarkan perkembangan tersebut Indonesia menjadi salah satu negara yang terdampak paling besar. Hal ini terjadi karena budaya masyarakat Indonesia yang belum bisa menyesuaikan kehidupan bermasyarakatnya dengan mengikuti protokol kesehatan yang ditetapkan oleh negara. Berdasarkan riset kesehatan yang sudah dirilis, setiap individu memiliki kesempatan yang sama dalam kemungkinan terjangkit virus Covid-19. Hanya saja yang membedakan adalah menyandang status komorbid atau tidak. Status ini akan memperparah dampak yang dirasakan penderita virus Covid-19.

Rencana persiapan menuju era new normal sering didengungkan dan disampaikan oleh pemerintah. Rencana tersebut dituangkan dalam Keputusan Menteri Kesehatan (KMK) Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam mendukung keberlangsungan usaha pada situasi pandemi. Peraturan ini dibuat agar dunia usaha pada khususnya dapat mempersiapkan segala kemungkinan yang muncul akibat wabah virus tersebut (Putranto, 2020).

Kesehatan dan psikologi pegawai dalam jangka waktu tertentu akan terganggu ketika waktu kerja yang diberikan organisasi melebihi kapasitas normal dari pegawai tersebut (Irawati & Carrollina, 2017). Melihat dari adanya beban kerja yang tinggi secara langsung memiliki dampak terhadap psikologis pekerja, dimana dalam kondisi ini pekerja tidak memiliki pilihan selain mentaatinya. Fakta bahwa pekerja harus terus bekerja dalam kondisi wabah covid 19, terjadinya penyesuaian beban kerja yang diluar kebiasaan, memiliki dampak yang buruk bagi pekerja, karena pekerja harus melakukan agar tanggung jawab pekerjaannya dapat selesai. Kondisi tersebut memberikan tantangan bagi organisasi untuk melakukan manajemen pengaturan sumber daya terkait dengan pegawai yang dimiliki oleh organisasi, agar kinerja pegawai tidak terdampakk dan selalu dalam kondisi yang baik.



Pengaturan sumber daya yang dapat dilakukan organisasi salah satunya adalah dengan melakukan shift kerja. Pada pelaksanaannya pegawai dapat berpindah waktu kerja setelah perputaran periode tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara individu maupun secara berkelompok. Dengan berlakunya shift kerja dimungkinkan pengoperasian akan terus berjalan, akan tetapi pegawai tetap memiliki waktu istirahat yang cukup dengan kondisi personel yang lebih ramping.

Pengaturan ini tentunya akan mengatur tentang pembagian waktu serta batasannya sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan dengan tidak mengabaikan aturan dari pemerintah pusat. Pengaturan ini tentunya akan mempertimbangkan berbagai factor teknis dan non teknis, baik dari kesiapan dan ketahanan alat, maupun dari sisi kesehatan dan kemampuan pegawainya.

Yawson (2020) mengemukakan bahwa Skenario ini membutuhkan kemampuan dari organisasi atau lembaga dalam mengelola arus pekerja agar kegiatan operasional tidak berhenti, juga kondisi kesehatan pekerja beserta keluarganya tetap terjaga. Organisasi atau lembaga harus mampu untuk membagi pekerja dalam shift kerja untuk menjaga agar kegiatan operasional tetap berada pada jalur yang aman dari sisi protokol kesehatan.

Kondisi kesehatan dan kesiapan personel atau pegawai yang memadai akan menunjang peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang meningkat secara otomatis akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan seluruh tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Demikian juga sebaliknya jika kinerja pegawai rendah akan memicu penurunan kinerja organisasi. Penurunan ini akan berdampak pada tingkat kemampuan organisasi untuk bersaing akan turun.

Hal tersebut juga berlaku khususnya yang berada dalam bidang pemeliharaan pesawat. Pada saat kondisi normal personil pemeliharaan dengan jumlah dan



kekuatan maksimal sedangkan di masa pandemik kekuatan dan jumlah berkurang atau lebih sedikit. Melihat kondisi tersebut mencerminkan kondisi organisasi yang tidak berjalan semestinya, karena hak personel untuk melaksanakan tanggung jawabnya menjadi tidak terpenuhi secara maksimal. Dengan berubahnya pola kerja pegawai akan mempengaruhi efektivitas serta efisiensi kinerja pegawai. Selain itu, dengan penurunan kinerja yang muncul di masa pandemik, juga berpengaruh terhadap kondisi peralatan yang ada. Penjelasan yang dapat diberikan adalah, kondisi peralatan menjadi kurang terawat karena, berkurangnya jumlah jam kerja dan terbatasnya personel yang ada. Sehingga personel tidak bisa memaksimalkan perawatan terhadap peralatan yang ada, dimana dengan kondisi peralatan yang kurang maksimal dapat mempengaruhi pelatihan yang ada pada Skadik.

Kondisi tersebut terjadi karena jika dilihat dari pembagian jadwal shift kerja pada Skadik 101, untuk setiap harinya terdapat tujuh sampai dengan delapan anggota yang bertugas. Hal tersebut masih jauh dari kata mencukupi untuk melakukan keseluruhan perawatan ataupun pekerjaan yang ada pada bidang masing-masing. Dimana dalam kondisi normal, terdapat 35-37 personel anggota yang menangani bidang masing-masing. Meskipun tidak bias melakukan pekerjaan dengan performa maksimal, diharapkan dengan adanya pembagian shift kerja dalam masa pandemik dapat meminimalisir permasalahan yang terjadi baik secara teknis maupun administratif.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh shift kerja terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah (Arianto & Prasetyowati, 2019) yang meneliti tentang pencapaian kinerja sebuah organisasi. Analisis metode Structural Equation Modeling (SEM) merupakan alat analisis yang digunakan. Pengumpulan angket merupakan cara peneliti melakukan pengumpulan data. Berdasarkan hasil analisis didapatkan kesimpulan bahwa shift kerja berpengaruh pada kinerja pegawai.



Supomo, (2014) meneliti pengaruh shift kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Tarakan. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 120 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja Shift. Adanya pengaruh shift kerja terhadap kinerja merupakan kesimpulan akhir dari penelitian ini.

(Ashal, 2020) yang meneliti praktik work from home yang ada di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan wawancara sebagai teknik pengumpulan datanya. Kesimpulan yang didapatkan adalah work from home yang dilakukan pada subyek penelitian berjalan dengan baik, selain itu tidak ada kendala dalam proses pelaksanaannya. Hal ini terjadi karena kantor imigrasi dalam melaksanakan work from home tetap memprioritaskan pelayanan kepada masyarakat.

## 2. METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian empiris (pengaruh). Menurut Sugiono (2014), penelitian empiris adalah penelitian yang mempunyai tujuan mengetahui pengaruh antara beberapa variabel dalam sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif merupakan metode ilmiah yang sistematis yang mengamati fenomena serta fungsi kausalitas. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan mengembangkan serta mengaplikasikan model matematika yang berkaitan dengan hipotesis penelitian. Proses pengukuran dalam penelitian ini merupakan bagian penting karena proses ini akan memunculkan hubungan anatar variabel yang bersifat empiris. Berdasarkan pendapat di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Shift Kerja terhadap kinerja personil pemeliharaan di Skadik 101 dalam mendukung operasional Sekolah Penerbang TNI Angkatan Udara. Data yang digunakan pada penelitian terdiri dari data Primer dan Data Sekunder.



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktik Shift Kerja yang dilaksanakan saat masa pandemic Covid-19 yang dilaksanakan di Skadik 101 diupayakan dalam rangka mengurangi dan mencegah serta melakukan protokol Kesehatan sesuai aturan pemerintah dengan tujuan untuk mengurangi dampak menyebarnya Virus Covid-19. Pelaksanaan Shift kerja yang dilaksanakan terbagi menjadi shift On duty dan shift off duty sehingga anggota personil pemeliharaan tidak menjadi satu dalam pelaksanaan tugas. Upaya pencegahan dengan pelaksanaan shift ini juga dirasa mampu dan efektif untuk mengurangi dampak mobilitas personil yang banyak dalam satu waktu. Selain itu pelaksanaan shift juga dilaksanakan secara bergantian dalam periode waktu tertentu.

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
<b>Skala 1</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Skala 2</b>	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0	1
%	0%	0%	3%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	6%	0%	3%
<b>Skala 3</b>	1	1	4	10	8	0	3	6	1	4	4	7
%	3%	3%	11%	28%	22%	0%	8%	17%	3%	11%	11%	19%
<b>Skala 4</b>	24	29	27	21	25	27	21	25	23	23	26	21
%	67%	81%	75%	58%	69%	75%	58%	69%	64%	64%	72%	58%
<b>Skala 5</b>	11	6	4	5	2	9	12	5	12	7	6	7
%	31%	17%	11%	14%	6%	25%	33%	14%	33%	19%	17%	19%

Tabel 1.1 Statistik Deskriptif Variabel Shift Kerja

Berdasarkan hasil dari kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa shift kerja yang dilakukan di Skadik 101 sudah berjalan dengan baik serta sesuai dengan kebutuhan organisasi serta personel. Hal ini sesuai dengan keyakinan yang dimiliki oleh personel Skadik 101 yang menyatakan bahwa dengan adanya shift kerja di masa pandemi dapat membantu personel untuk memaksimalkan





penyelesaian beban pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain itu penetapan jadwal yang diberikan atasan juga sudah sesuai dengan kondisi fisik dan psikologis dari personel, karena personel berpendapat bahwa pembagian jadwal yang dilakukan sudah sesuai dengan kondisi personel, selain itu pembagian jadwal yang sudah sesuai dapat diamati dari minimnya jumlah keluhan yang disampaikan personel terkait jadwal shift di masa pandemi.

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
<b>Skala 1</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Skala 2</b>	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0	1
%	0%	0%	3%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	6%	0%	3%
<b>Skala 3</b>	1	1	4	10	8	0	3	6	1	4	4	7
%	3%	3%	11%	28%	22%	0%	8%	17%	3%	11%	11%	19%
<b>Skala 4</b>	24	29	27	21	25	27	21	25	23	23	26	21
%	67%	81%	75%	58%	69%	75%	58%	69%	64%	64%	72%	58%
<b>Skala 5</b>	11	6	4	5	2	9	12	5	12	7	6	7
%	31%	17%	11%	14%	6%	25%	33%	14%	33%	19%	17%	19%

Tabel 1.2 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Berdasarkan angket yang diisi terkait kinerja, di dalam Skadik TNI AU, sebagian besar personel meyakini sudah memberikan kualitas kerja yang maksimal. Selain itu sebagian besar personel merasa melakukan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Sebagian besar personel merasa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik. Fakta lain yang muncul adalah personel merasa atasan puas dengan kualitas kerja yang dimiliki personel. Sebagian besar personel juga selalu melakukan segala pekerjaan dengan tepat waktu. Sebagian besar personel melakukan pekerjaan



sesuai dengan permintaan atasan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan kinerja personel Skadik memiliki kinerja yang baik.

### Uji Instrumen

Penelitian ini menentukan tingkat kevalidan sebuah angket dilihat dari perbandingan  $r$  hitung dengan  $r$  table. Jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  table maka angket penelitian ini dinyatakan valid (Sugiyono, 2015). Mencermati angka pada tabel validitas tersebut, dapat disimpulkan semua pertanyaan penelitian valid digunakan dalam penelitian ini. Ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table (0,2764). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesemua item tepat untuk mengukur variable penelitian ini.

Hasil uji ireliabilitas terhadap variabel penelitian diperoleh nilai alpha ( $\alpha$ ) sebesar berada di atas nilai 0.6 sehingga diambil kesimpulan bahwa iikeseluruhaniitem pertanyaan adalah reliabel. Berdasarkan hasil tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan penelitian ini memiliki konsistensi dalam mengukur sebuah variabel memiliki konsistensi dalam mengukur sebuah variable yang diukur tidak berubah.

Tabel 1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan	Cronbach Alpha	cutt off	Keterangan
1	<b>SHIFT KERJA</b>	X.1	0.645	0.2746	Valid	0.850	0.6	<b>RELIABEL</b>
2		X.2	0.606	0.2746	Valid			
3		X.3	0.587	0.2746	Valid			
4		X.4	0.729	0.2746	Valid			
5		X.5	0.317	0.2746	Valid			
6		X.6	0.753	0.2746	Valid			
7		X.7	0.411	0.2746	Valid			
8		X.8	0.519	0.2746	Valid			
9		X.9	0.739	0.2746	Valid			
10		X.10	0.452	0.2746	Valid			
11		X.11	0.696	0.2746	Valid			



12		X.12	0.566	0.2746	Valid			
13		X.13	0.616	0.2746	Valid			
14		X.14	0.579	0.2746	Valid			
15		X.15	0.716	0.2746	Valid			
16	<b>KINERJA</b>	Y.1	0.633	0.2746	Valid	0.850	0.6	<b>RELIABEL</b>
17		Y.2	0.580	0.2746	Valid			
18		Y.3	0.557	0.2746	Valid			
19		Y.4	0.651	0.2746	Valid			
20		Y.5	0.653	0.2746	Valid			
21		Y.6	0.633	0.2746	Valid			
22		Y.7	0.770	0.2746	Valid			
23		Y.8	0.709	0.2746	Valid			
24		Y.9	0.389	0.2746	Valid			
25		Y.10	0.635	0.2746	Valid			
26		Y.11	0.696	0.2746	Valid			
27		Y.12	0.787	0.2746	Valid			

Tabel 1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah Shift Kerja pada masa Pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap personil pemeliharaan di Skadik 101 dalam mendukung operasional Sekolah Penerbang TNI Angkatan Udara, maka berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya, didapatkan hasil sebagai berikut.

H1 : Shift Kerja pada masa Pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap personil pemeliharaan di Skadik 101 dalam mendukung operasional Sekolah Penerbang TNI Angkatan Udara.

Hasil output SPSS menunjukkan nilai probabilitas untuk variabel Ukuran adalah 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel Shift Kerja pada masa Pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap personil pemeliharaan di Skadik 101 dalam mendukung operasional Sekolah Penerbang TNI Angkatan Udara., sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.



Implikasi kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa Shift Kerja pada masa Pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap personil pemeliharaan di Skadik 101 dalam mendukung operasional Sekolah Penerbang TNI Angkatan Udara. Hal ini disebabkan karena Shift kerja yang diterapkan TNI AU merupakan suatu kebijakan untuk efisiensi dan efektifitas terhadap produktivitas kerja atas personel yang dimilikinya. Hal tersebut mendukung proses berjalannya pemeliharaan pada Skadik 101 sehingga berpengaruh baik bagi target pemeliharaan yang ditetapkan oleh TNI AU. TNI AU menerapkan jam kerja 8 jam kerja per hari untuk memenuhi target pencapaian pemeliharaan pada Skkadik 101 karena keterbatasan sumber daya. Konsekuensinya, TNI AU harus menerapkan sistem shift kerja.

Mengacu pada hasil pengujian hipotesis 1, TNI Angkatan Udara akan terpacu untuk berusaha meningkatkan kinerja personel Skadik 101 dengan lebih baik, dengan cara memperbaiki kekurangan yang Nampak pada pembagian sfit kerja. Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Auliya & Wikansari (2017) yang memberikan hasil bahwa kompetensi personel mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja personel.

#### **4. SIMPULAN**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Shift kerja yang dilakukan di Skadik 101 sudah berjalan dengan baik serta sesuai dengan kebutuhan organisasi serta personel. Pernyataan tersebut sejalan dengan keyakinan yang dimiliki oleh personel Skadik 101 yang menyatakan bahwa dengan adanya shift kerja di masa pandemi dapat membantu personel untuk memaksimalkan penyelesaian beban pekerjaan yang diberikan kepada mereka.



Variabel Shift Kerja pada masa Pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap personil pemeliharaan di Skadik 101 dalam mendukung operasional Sekolah Penerbang TNI Angkatan Udara.

## Referensi

- Aditya Kusuma. (2007). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bkd Kabupaten Lahat. 4, 4.
- Afshar, P., Heidarian, S., Naderkhani, F., & Oikonomou, A. (2020). Since January 2020 Elsevier has created a COVID-19 resource centre with free information in English and Mandarin on the novel coronavirus COVID- 19 . The COVID-19 resource centre is hosted on Elsevier Connect , the company ' s public news and information . January.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ambarwati, S. D. A. (2002). Managing Productive Performance Appraisal : Karyawan Yang Bebas KKN. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(7), 55–73.
- Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Universitas Hasanuddin.
- Arianto, M. E., & Prasetyowati, D. D. (2019). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Panas Dengan Keluhan Heat Related Illnes pada Pekerja Home Industry Tahu di Dukuh Janten , Bantul. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, Vol. 11(No. 4), 318–324.
- Asgari, H., & Jin, X. (2015). Toward a comprehensive telecommuting analysis framework: Setting the conceptual outline. *Transportation Research Record*, 2496(January 2016), 1–9. <https://doi.org/10.3141/2496-01>



- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.223-242>
- Atkinson, & Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS. *Employee Relations*, 3(2). [semanticscholar.org/paper/Flexible-working-and-happiness-in-the-NHS-Atkinson-Hall/9767e5ea2552d0529a9303c3695d56b6314cd2b9?p2df](https://www.semanticscholar.org/paper/Flexible-working-and-happiness-in-the-NHS-Atkinson-Hall/9767e5ea2552d0529a9303c3695d56b6314cd2b9?p2df)
- Auliya, N., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Operator Produksi ARV PT Kimia Farma (persero) Tbk. Unit Plant Jakarta. *Nusamba*, 2(2).
- Banjarani, D. R., & Andreas, R. (2019). Perlindungan dan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO. *Jurnal HAM*, 10(1). <https://doi.org/10.30641/ham.2019.10.115-126>
- Bruyn, D. (2011). [www.econstor.eu](http://www.econstor.eu).
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Emba*, 1(3), 980–986.
- Drake, C. L., & Wright, K. P. (2010). Shift Work, Shift-Work Disorder, and Jet Lag. In *Principles and Practice of Sleep Medicine: Fifth Edition (Fifth Edit, Issue December 2011)*. Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-1-4160-6645-3.00071-2>
- Fujino, Y., Iso, H., Tamakoshi, A., Inaba, Y., Koizumi, A., Kubo, T., & Yoshimura, T. (2006). A prospective cohort study of shift work and risk of ischemic heart disease in Japanese male workers. *American Journal of Epidemiology*, 164(2), 128–135. <https://doi.org/10.1093/aje/kwj185>
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya (6th ed.)*. Study & Managemen Research, XIV(3).



- Hammer, M., & Stanton, S. (1999). How process enterprises really work. *Harvard Business Review*, 77(6).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Higa, K., & Wijayanayake, J. (1998). Telework in Japan: Perceptions and implementation. *Proceedings of the Hawaii International Conference on System Sciences*, 4(February), 169–177. <https://doi.org/10.1109/hicss.1998.655272>
- Huuhtanen, P. (1997). Improving the psychosocial conditions of telework. *Advances in Human Factors/Ergonomics*, 21(A).
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jackson, & Wielend. (2020). Evolution Of The Telecommuting Withdrawal Model. In *Teleworking*. <https://doi.org/10.4324/9780203053089-26>
- Jaffar, N., Abdul-Tharim, A. H., Mohd-Kamar, I. F., & Lop, N. S. (2011). A literature review of ergonomics risk factors in construction industry. *Procedia Engineering*, 20, 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011.11.142>
- Klar, R., & Lanzerath, D. (2020). The ethics of COVID-19 tracking apps – challenges and voluntariness. *Research Ethics*, 16(3–4), 1–9. <https://doi.org/10.1177/1747016120943622>
- Kroll, R. (2010). *Evaluation of The Effects of Shift Work Assigment: A Survey of Motivation in Police Officers*. University Of New York.
- Liu, R. M., Kawatu, P. A. T., Sanggelorang, Y., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2020). Kerja Pada Pekerja Minimarket Indomaret Di Kota Manado Pendahuluan Kelelahan Kerja adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah Kelelahan Kelelahan adalah perasaan subjektif . 9(5), 64–71.



- Maharja, R. (2015). Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsu Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 93. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v4i1.2015.93-102>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Morikawa. (2020). Productivity of Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Evidence from an Employee Survey (Japanese). In *Econpaper*.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Nurmianto, E. (2003). Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya Edisi Pertama. In Guna Widya, Surabaya.
- Nurwidya Timur, H., & Made Muliatna, I. (2019). Pengaruh Shift Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Blowing Unit Di Pt. Tirta Sukses Perkasa. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 8(1), 119–127.
- Potter, E. E. (2003). Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society. *Journal of Labor Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1007/s12122-003-1030-1>
- PUTRANTO, T. A. (2020). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.01.07/Menkes/328/2020 Tentang Panduan Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Di Tempat Kerja. Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2019, 1–207.
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3). <https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2019.v2.104-110>





- Riduwan. (2009). Metode & teknik menyusun proposal penelitian. In Bandung: Alfabeta.
- Rino, S., & Bambang Agus, S. (2017). JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS Vol. 2. No. 2. Oktober 2017. Pembelajaran Kewirausahaan Berbasis Pengalaman Pada Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2(2), 130–141.
- Saptaria, L. N. (2017). JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS Vol. 2. No. 2. Oktober 2017. Analisis Peramalan Permintaan Produk Nata De Coco Untuk Mendukung Perencanaan Dan Pengendalian Produksi Dalam Supply Chain Dengan Model CPFR
- Rivai, Veithzal, D. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.
- Ross, J. K. (2009). Offshore industry shift work - Health and social considerations. *Occupational Medicine*, 59(5), 310–315. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqp074>
- Saftarina F, & Hasanah L. (2014). Hubungan Shift Kerja dengan Gangguan Pola Tidur pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung 2013. *Medula Unila*, 2(2), 28–38. <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/313-602-1-SM.pdf>
- Sedarmayanti. (2016). Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama. In Refika Aditama.
- Siddhartha, & Chaitra Sai Malika. S. (2016). Telecommuting and Its Effects in Urban Planning. *International Journal of Engineering Research And*, V5(10), 448–453. <https://doi.org/10.17577/ijertv5is100350>
- Siha, S. M., & Monroe, R. W. (2006). Telecommuting's past and future: A literature review and research agenda. *Business Process Management Journal*, 12(4). <https://doi.org/10.1108/14637150610678078>
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3).



- Stevens, R. G., Hansen, J., Costa, G., Haus, E., Kauppinen, T., Aronson, K. J., Castaño-Vinyals, G., Davis, S., Frings-Dresen, M. H. W., Fritschi, L., Kogevinas, M., Kogi, K., Lie, J. A., Lowden, A., Peplonska, B., Pesch, B., Pukkala, E., Schernhammer, E., Travis, R. C., ... Straif, K. (2011). Considerations of circadian impact for defining “shift work” in cancer studies: IARC Working Group Report. In *Occupational and Environmental Medicine* (Vol. 68, Issue 2). <https://doi.org/10.1136/oem.2009.053512>
- Sugiono. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Supiyanto, Y. (2015). Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015. 722–737. <http://studensite.gunadarma.ac.id>
- Supomo, T. M. (2014). Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan. *Nucleic Acids Research*, 02(01), 75–88.
- Yawson, R. (2020). Strategic flexibility analysis of HRD research and practice post COVID-1 pandemic. *Human Resource Development International*, 23(4), 406–417. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779169>