

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesehatan merupakan kondisi normal dan bahagia dari semua bagian tubuh, serta aspek sosial dan mental seorang individu, sehingga memungkinkan mereka beraktivitas tanpa hambatan yang terus-menerus berhubungan dengan kesehatan fisik, mental, dan sosial individu tersebut saat berinteraksi dengan lingkungan. Kesehatan adalah hak yang dimiliki oleh setiap orang, termasuk para pekerja. (UU No. 23,th 1992).

Kesehatan kerja berdasarkan definisi ILO dan WHO adalah usaha individu untuk meningkatkan dan menjaga kesehatan pada tingkat terbaik secara fisik, mental, dan sosial bagi semua pekerja di berbagai bidang. Ini termasuk pencegahan masalah kesehatan di kalangan pekerja yang disebabkan oleh kondisi fisik mereka, perlindungan terhadap faktor risiko yang bisa mempengaruhi kesehatan dan keselamatan, serta mengatur dan memelihara pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan fisiologis mereka. Dengan kata lain, ini adalah keseimbangan antara pekerjaan dan manusia serta penyesuaian individu terhadap tugas yang diembannya (Committee 1995, ILO dan WHO).

Kesehatan kerja merupakan aspek krusial yang perlu terus diperbaiki di zaman sekarang. Hal ini disebabkan oleh keterkaitannya yang erat dengan keselamatan di tempat kerja serta dalam kehidupan sehari-hari. Saat ini, penerapan prinsip kesehatan dan keselamatan kerja menjadi norma yang harus

diterapkan di sektor formal maupun informal agar proses kerja dapat berjalan optimal dan risiko kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja dapat diminimalisasi. Selama proses kerja, mungkin terjadi bahaya yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan pekerja. Jika perusahaan tidak menerapkan standar kesehatan kerja, pekerja akan rentan terhadap masalah kesehatan akibat aktivitas pekerjaan mereka, baik dalam waktu kerja maupun di luar jam kerja. Oleh karena itu, hal ini perlu dievaluasi lebih mendalam agar perusahaan dapat menerapkan prosedur operasional standar yang tepat. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bidang ilmu yang mempelajari cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Undang-Undang No. 1 tahun 1970 menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah hak setiap pekerja untuk memperoleh perlindungan saat mereka bekerja, dan setiap individu lain yang ada di lingkungan kerja juga berhak mendapatkan jaminan keselamatan serta harus menggunakan semua sumber daya produksi dengan aman dan efisien (Situngkir dkk, 2021).

Kelelahan adalah salah satu isu yang sering muncul di lingkungan kerja, baik di sektor formal maupun informal. Isu ini berhubungan langsung dengan penurunan performa dan produktivitas kerja. Dampak jangka panjangnya bisa menyebabkan Penyakit Akibat Kerja (PAK) serta risiko kecelakaan di tempat kerja. Menurut survei yang dilakukan di sebuah negara maju, setiap harinya, 10-15% pekerja merasakan kelelahan saat bekerja. Data dari ILO (International Labour Organization) pada tahun 2010 menunjukkan bahwa setiap tahun sekitar 2 juta orang meninggal dunia akibat kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan.

Di Indonesia, Kepolisian Republik Indonesia melaporkan bahwa pada tahun 2012, terjadi 847 kecelakaan kerja, di mana 36% dari kasus tersebut disebabkan oleh kelelahan kerja, sementara 64% disebabkan oleh faktor lain.

Di Indonesia, jumlah kecelakaan kerja masih cukup tinggi dan cenderung meningkat setiap tahun. Pada tahun 2019, tercatat ada 114.000 insiden akibat kecelakaan kerja yang resmi dilaporkan ke BPJS Ketenagakerjaan. Sementara itu, pada tahun 2020, jumlah ini meningkat antara Januari hingga Oktober dengan total 177.000 kecelakaan kerja. Berdasarkan data dari BPJAMSOSTEK di daerah Jawa Tengah dan DIY hingga Juli 2021, telah dibayarkan klaim jaminan sebesar Rp1,76 triliun untuk 238.409 kasus dalam kategori Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian, dan Jaminan Purna Tugas. Dari total klaim tersebut, pembayaran untuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) mencapai Rp73,8 miliar dengan jumlah 2.086 kasus.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia pada tahun 2010 melaporkan bahwa 31,6% pekerja mengalami kelelahan yang berasal dari sektor industri. Oleh karena itu, permasalahan kelelahan kerja seharusnya tetap menjadi fokus utama untuk diteliti lebih dalam. UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan dalam pasal 86 ayat 1 bahwa “setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan, perlakuan sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama.” Kelelahan dapat diartikan sebagai sinyal dari tubuh seseorang bahwa ia telah bekerja melebihi batas kemampuannya. Maka dari itu, pemulihan diperlukan melalui istirahat yang cukup. Kelelahan yang dirasakan oleh pekerja ditandai dengan berkurangnya semangat (Deyulmar, dkk, 2018).

Kelelahan akibat pekerjaan adalah mekanisme perlindungan tubuh yang berfungsi untuk mencegah kerusakan lebih lanjut. Oleh karena itu, istirahat sangat penting agar tubuh bisa pulih, untuk menghindari penurunan dalam kemampuan dan ketahanan saat bekerja (Auliya, 2017). Kelelahan merupakan keadaan yang mencerminkan kondisi fisik dan mental seseorang, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan daya tahan tubuh. Selain itu, ada juga gejala yang menunjukkan seseorang mengalami kelelahan akibat pekerjaan (Michael H. Antoni dan Christina Maslach, 2020). Tanda-tanda tersebut dibagi menjadi tiga kelompok (Putrisani et al. , 2023). Gejala kelelahan yang pertama meliputi penurunan aktivitas, perasaan berat di kepala dan kaki, mata yang terasa berat, keletihan seluruh tubuh, sering menguap dan mengantuk, kekacauan pikiran, nyeri pada tubuh, keseimbangan yang tidak stabil saat berdiri, dan keinginan untuk berbaring. Kedua, terdapat penurunan motivasi, yang ditandai dengan rasa malas terhadap pekerjaan, mudah lupa, gelisah yang berlebihan, kesulitan dalam berkonsentrasi, keengganan untuk berbicara yang membuatnya merasa cemas dan kurang percaya diri, serta kesulitan dalam mengontrol perilaku. Ketiga, tanda-tanda kelelahan fisik mencakup sakit kepala, pusing, nyeri di bahu dan punggung, sesak napas, rasa haus berlebihan, suara serak, kejang pada kelopak mata, dan tremor di anggota tubuh. Jika tidak ditangani, kelelahan yang berkepanjangan bisa terjadi. Rasa lelah tidak hanya muncul setelah bekerja, tetapi dapat juga dirasakan sebelum memulai pekerjaan. Perasaan lesu bisa menjadi salah satu gejalanya. Beberapa faktor yang menyebabkan kelelahan kerja meliputi: faktor internal seperti usia (Birthda Amini, Suroto, 2018), durasi kerja (Wiranti N, Ilmi A. F, Hloidah, 2022), jenis

kelamin (Rahmawati dan Afandi, 2019), status gizi (Estu Triana, Ekawati, 2017), serta riwayat penyakit (Arwina Bangun et al. , 2019). Seiring bertambahnya usia, kapasitas kerja juga mengalami perubahan. Pada usia lanjut, kemampuan kerja cenderung menurun akibat kondisi fisik yang memburuk, yang mengakibatkan kelelahan lebih cepat muncul. Sementara itu, pekerja yang lebih muda cenderung memiliki kondisi fisik yang lebih baik, sehingga kapasitas kerja mereka lebih tinggi dan kelelahan lebih lambat terjadi (Dewi, 2018). Masa kerja dapat memberikan dampak yang baik atau buruk, tergantung pada pengalaman dalam bekerja dan ketahanan tubuh individu (Suryaatmaja dan Eka Pridianata, 2020). Diketahui bahwa kekuatan fisik perempuan hanya sekitar dua pertiga dari laki-laki, sehingga perlu ada pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing (Rahmawati dan Afandi, 2019). Pekerja di sektor kesehatan yang mempunyai pola makan buruk dan asupan gizi rendah cenderung mengalami tingkat kelelahan kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang memiliki pola makan sehat dan cukup gizi (Yi-Jung Chen, 2020). Berdasarkan pendapat (Kroemer dan Grandjean, 1997), kelelahan baik secara fisiologis maupun psikologis dapat terjadi jika tubuh dalam keadaan tidak sehat atau seseorang mengalami keluhan tertentu. Faktor eksternal yang mempengaruhi termasuk beban kerja (Patrisia, 2018), jadwal kerja (Rino Komalig dan Mamusung, 2020), serta kondisi lingkungan kerja (Habeahan et al. , 2020). Jika pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas pada waktu yang ditentukan, maka tugas tersebut akan menjadi beban kerja (Krisdiana et al. , 2022). Penelitian oleh (Rino Komalig dan Mamusung, 2020) menunjukkan bahwa jadwal kerja mempengaruhi kelelahan, di mana pekerja yang bekerja

pada malam hari umumnya merasakan kelelahan lebih berat dibandingkan yang bekerja pada pagi hari. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, manajemen kantor, dan interaksi sosial di tempat kerja (Habeahan et al. , 2020).

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan hubungan antara faktor-faktor yang menyebabkan kelelahan di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Iriyani dan tim di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Makassar pada tahun 2021 mengungkapkan bahwa 53,2% karyawan mengalami kelelahan kerja (Malik dan tim, 2021). Dalam studi yang dilakukan oleh Lady. L dan kelompoknya tentang kelelahan, terungkap bahwa hal tersebut mengakibatkan penurunan kapasitas kerja dan ketahanan fisik. Faktor lingkungan seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, dan ventilasi memengaruhi kenyamanan fisik, sikap mental, serta kelelahan kerja. PT XYZ adalah perusahaan yang berfokus pada penambangan material jenis C berupa batuan andesit. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan ini beroperasi di lingkungan terbuka yang berisiko tinggi. Operator perusahaan harus bekerja dalam kondisi suhu, kelembaban, dan kebisingan yang tinggi pada siang hari. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat kelelahan yang dialami oleh operator di PT XYZ yang bekerja di divisi penghancuran batu menjadi ukuran yang lebih kecil atau pasir, serta menganalisis dampak lingkungan fisik kerja terhadap peningkatan kelelahan operator. Metode IFRC digunakan untuk menilai kelelahan yang dirasakan oleh para operator. Lingkungan fisik yang dievaluasi dan dianggap berkontribusi terhadap kelelahan selama proses produksi meliputi suhu, kelembaban, kebisingan, dan pencahayaan. Tingkat

kelelahan di plant A2 secara keseluruhan sebelum pekerjaan tercatat sebesar 71,71, yang masuk dalam kategori kelelahan sedang. Sementara itu, kelelahan pasca-kerja I mencapai 75,71 dengan kategori yang sama, dan kelelahan setelah kerja II sebesar 71,43 juga tergolong dalam kategori sedang. Kondisi lingkungan fisik kerja yang melebihi batas normal adalah suhu dan tingkat kebisingan. Peningkatan suhu dan kebisingan dari pagi (sebelum kerja) ke siang hari (setelah kerja II) tidak menunjukkan perubahan kelelahan yang signifikan.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan terhadap 18 responden dari shift pagi dan sore, diketahui bahwa 7 orang (38,8%) responden mengalami kelelahan, sedangkan 11 orang (61,2%) tidak merasakannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara usia, lama bekerja, status gizi, dan jenis shift kerja dengan kelelahan kerja pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang. Tipe penelitian yang dilakukan adalah observasional analitik dengan pendekatan potong lintang. Populasi pekerja bongkar muat berjumlah 90 orang, dan sampel yang diambil adalah sebanyak 48 orang. Untuk analisis statistik, diterapkan uji Chi square dan uji Fisher's exact. Data mengenai identitas responden, usia, dan durasi kerja diambil melalui wawancara. Tingkat kelelahan kerja diukur menggunakan alat Reaction Timer, dan status gizi dinilai melalui indeks massa tubuh (IMT) dengan cara mengukur berat dan tinggi badan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa responden yang berusia tidak berisiko terhadap kelelahan kerja.

PT. Ara Shoes adalah sebuah perusahaan manufaktur yang fokus pada produksi sepatu, terutama untuk wanita. Perusahaan ini terdiri dari delapan

divisi yaitu; divisi pemotongan, divisi upper, divisi sewing, divisi stepperei, divisi deckshole, divisi finishing, divisi montage, serta divisi gudang dan barang. PT Ara Shoes adalah perusahaan modal asing, dan strategi produksi yang diterapkan di PT Ara Shoes Indonesia adalah berdasarkan pesanan. Pabrik ini memproduksi hanya sesuai dengan permintaan dari kantor pusat yang berada di Jerman. Produk yang dihasilkan meliputi sepatu boots baik panjang maupun pendek, sandal slip on dan selop, sepatu olahraga, sneakers, sepatu hak tinggi, serta sepatu flat.

Walaupun dalam proses produksinya sudah menggunakan mesin, namun tenaga manusia masih sangat dibutuhkan sebagai operator mesin tersebut agar proses pengolahan dapat berjalan dengan lancar. Pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian karena pekerjaannya dilakukan secara berulang-ulang. Selain itu juga diperlukan kesiapan fisik, mental, dan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan pengamatan awal di bagian montage, terdapat karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun serta sejumlah karyawan berusia di atas 35 tahun. Jika dalam kategori usia tersebut, seorang pekerja memiliki masa kerja yang panjang, kemungkinan besar mereka akan menghadapi risiko kelelahan di tempat kerja dan ini bisa berdampak pada kesehatan fisik mereka. Karyawan di bagian montage harus mulai bekerja di pagi hari, sehingga mereka berisiko merasa mengantuk atau sering menguap selama jam kerja. Kebiasaan ini jika berlangsung setiap hari dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kelelahan akibat bekerja di pagi hari dalam posisi berdiri. Dengan berdasarkan observasi

yang telah penulis lakukan langsung terhadap pekerja di bagian montage, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja di kalangan karyawan bagian perakitan di PT Ara Shoes Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah usia berhubungan dengan kelelahan kerja?
2. Apakah jenis kelamin berhubungan dengan kelelahan kerja?
3. Apakah masa kerja berhubungan dengan kelelahan kerja?
4. Apakah shift kerja berhubungan dengan Kelelahan Kerja?
5. Apakah faktor pendidikan berhubungan dengan kelelahan kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui adanya faktor yang berhubungan dengan Tingkat kelelahan kerja pada pekerja bagian montage di PT Ara Shoes Indonesia

2. Tujuan Khusus

- a. Menggambarkan karakteristik individu (usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan) pada pekerja bagian montage di PT Ara Shoes Indonesia.
- b. Menggambarkan masa kerja dan shift kerja para pekerja bagian mogate di PT Ara Shoes Indonesia.
- c. Menggambarkan kelelahan kerja pada para pekerja bagian mogate di PT Ara Shoes Indonesia.

- d. Mengetahui hubungan antara usia dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian montage di PT Ara Shoes
- e. Mengetahui hubungan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian montage di PT Ara Shoes
- f. Mengetahui hubungan antara massa kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian montage di PT Ara Shoes
- g. Mengetahui hubungan antara pendidikan dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian montage di PT Ara Shoes
- h. Mengetahui hubungan antara shift kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian montage di PT Ara Shoes

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan di bidang kesehatan yang telah diperoleh selama masa studi. Selain itu, peneliti memperoleh pengalaman langsung dalam pelaksanaan kegiatan penelitian serta memperluas wawasan akademik dan praktis.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyediakan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan dan kenyamanan pekerja lapangan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencegah gangguan kesehatan yang berpotensi menurunkan produktivitas tenaga kerja.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini berkontribusi sebagai tambahan literatur dalam bidang kesehatan kerja, serta memperkaya referensi ilmiah yang dapat digunakan oleh peneliti lain dalam studi lanjutan yang relevan.