

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kelelahan kerja merupakan salah satu permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat menjadi faktor resiko terjadinya kecelakaan pada saat berkerja. Kelelahan kerja disebabkan oleh banyak faktor baik dari faktor individu, dan juga faktor dari luar seperti lingkungan kerja (Gurusinga, 2013). Suatu perusahaan yang baik tentu mempunyai sumber daya manusia yang baik. Hal ini dapat terlihat dari kondisi kesehatan fisik dan psikis, pendidikan atau keahlian, serta kinerja dan produktifitas dari pekerja itu sendiri (Simanjuntak, 2010).

Setiap hari rata-rata 6000 orang meninggal akibat sakit dan kecelakaan kerja atau 2,2 juta orang per tahun. Sebanyak 350.000 orang per tahun diantaranya meninggal akibat kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja juga berakibat pada biaya 1000 miliar USD atau 20 kali dana bantuan umum yang diberikan ke negara berkembang (ILO, 2003).

Biro statistik buruh (*Bureau of Labour Statistics*) Amerika melaporkan terdapat 5703 kecelakaan fatal atau 3,9 per 100.000 pekerja di tahun 2006 (Industrial Engineer, 2007). Angka keselamatan kerja Indonesia masih sangat buruk, yaitu berada pada peringkat 26 dari 27 negara yang diamati. Pada tahun 2005, terdapat 51.523 kasus kecelakaan kerja yang terdiri dari 45.234 kasus cedera kecil, 1049 kasus kematian, 317 kasus cacat total dan 5400 cacat sebagian (Suardi, 2005).

Salah satu faktor penyebab utama kecelakaan kerja yang disebabkan oleh manusia adalah stress dan kelelahan kerja (*fatigue*). Kelelahan kerja member kontribusi 50% terhadap terjadinya kecelakaan Kerja (Setyawati, 2007). Sekitar 60 % kecelakaan di Angkatan Udara (AU) di Amerika Serikat disebabkan oleh kelelahan (Palmer, 1996).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kementrian Tenaga kerja Jepang pada tahun 1992, terhadap 12.000 perusahaan yang melibatkan 16.000 pekerja di Negara tersebut yang dipilih secara acak telah menunjukkan hasil bahwa ditemukan 65% pekerja yang

mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan 7% tenaga kerja mengeluhkan stress berat dan merasa tersisihkan (Hidayat, 2003).

Kecelakaan kerja akibat perilaku tenaga kerja yang tidak aman mencapai 31.776 kasus (32,06 %) dari total kasus selama 2009 yang didalamnya termasuk kondisi lelah para pekerja saat bekerja (Jamsostek, 2010).

Kelelahan yang terjadi di tempat kerja memberi kontribusi 50% terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja (Widodo, 2008). Kelelahan kerja merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan yang secara umum terjadi pada pekerja, dimana pekerja tidak sanggup lagi untuk melakukan pekerjaan sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan produktivitas kerja akibat faktor pekerjaan (Sedarmayanti, 2009).

Pemerintah telah membuat Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pada pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 menyatakan bahwa mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu.

Beberapa faktor utama yang signifikan terhadap kelelahan, meliputi : jenis kelamin, usia, kondisi kesehatan, berlebihnya waktu yang digunakan dalam bekerja, tempat kerja dan *Physically* (Akerstedt, 2002). Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kelelahan adalah kesegaran jasmani, kebiasaan merokok, masalah psikologis, status kesehatan, jenis kelamin, status gizi, waktu kerja, beban kerja, usia, dan masalah lingkungan kerja (Tarwaka, 2004).

Hasil penelitian tentang kelelahan kerja pada operator SPBU menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *shift* dengan kelelahan kerja (Sudana, 2009). Hasil penelitian pada 31 pekerja di PT Kalimantan Steel, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara usia dan masa kerja terhadap kelelahan kerja (Paulina, 2016). Pada penelitian yang dilakukan di PT "X" menunjukkan terdapat hubungan antara status gizi dan jenis kelamin dengan kelelahan pada pekerja (Dewi, 2006). Penelitian yang dilakukan pada pengrajin batik tulis menunjukkan ada hubungan antara pencahayaan dengan kelelahan kerja (Nina, 2015). Penelitian yang dilakukan Akerstedt (2002)

menyebutkan dari 85.115 pekerja sebanyak 32,8 % menderita kelelahan. Kelelahan kerja sangat sering dikeluhkan oleh para pekerja terutama pekerja dengan beban kerja yang berat. setiap pekerjaan apapun jenisnya apakah pekerjaan tersebut memerlukan kekuatan otot atau pemikiran adalah merupakan beban bagi yang melakukan (Suma'mur, 1996)

PT. Administrasi Medika (Admedika) merupakan perusahaan di bawah naungan PT. Telkom. PT. Admedika sendiri adalah sebuah perusahaan di bidang jasa telekomunikasi kesehatan atau *Total Health Solution* yang menjadi pihak ketiga penghubung antara asuransi sebagai *payor* atau pembayar dengan pihak rumah sakit sebagai *provider* atau pemberi pelayanan kesehatan kepada klien asuransi. PT. Admedika sendiri memiliki beberapa divisi dalam menjalankan produksinya, salah satunya bagian *case monitoring* yang bekerja seperti *call centre* namun fokus dalam memberikan penjaminan melalui telepon ke Rumah Sakit seperti melakukan *follow up* keadaan umum *klien* asuransi serta memberikan penjaminan tindakan kesehatan *klien* pada saat dirawat di Rumah Sakit. Seluruh pekerja bagian *case monitoring* adalah tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan penjaminan kesehatan dan bekerja terus menerus selama 24 jam selama 7 hari dalam seminggu, Dengan jam pelayanan tersebut maka perusahaan membuat kebijakan *shift* pagi dan malam kepada pekerja untuk secara bergantian memberikan pelayanan kepada para klien dan memberlakukan lembur wajib untuk memaksimalkan pelayanan namun dengan meminimalkan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan data pada tahun 2016 dari hasil *survei* yang dilakukan oleh pihak manajemen, terdapat 70 pekerja yang mengundurkan diri atau *resign*, diantaranya 50 orang pekerja menyatakan alasan pengunduran diri disebabkan kelelahan. Dari data bagian *Human Resources Development* (HRD) PT. Admedika, berdasarkan tahun 2016 didapatkan sebesar 178 pekerja (44,5 %) dari 400 pekerja bagian *case monitoring* yang selalu izin sakit akibat kelelahan kerja. Dari hasil studi pendahuluan dan pengukuran yang dilakukan pada 10 pekerja di bagian *case monitoring* secara acak, diketahui usia kerja 23-35 tahun, masa kerja paling rendah 3 bulan dan yang paling lama adalah 6 tahun, untuk status gizi IMT berkisar dari 23-34 kg/m², pekerja didapatkan bahwa bekerja 8-12 jam/hari, pencahayaan 200-400 lux. Dari hasil *subjective self rating* dari *Industrial fatigue research committee* (IFRC) yang merupakan kuesioner untuk mengukur tingkat

kelelahan bahwa didapatkan dari 10 pekerja yang bekerja di bagian *case monitoring*, seluruhnya merasakan kelelahantinggi.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan kelelahan kerja pada pekerja bagian *case monitoring* PT. ADMEDIKA Jakarta Pusat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan data Jamsostek (2010), kecelakaan kerja akibat perilaku tenaga kerja yang tidak aman mencapai 31.776 kasus (32,06 %) dari total kasus selama 2009 yang didalamnya termasuk kondisi lelah para pekerja saat bekerja. Berdasarkan hasil survei awal pada 10 pekerja di PT.Admedika didapatkan bahwa 10 pekerja tersebut mengalami kelelahan tinggi dan berdasarkan hasil data *Human Resources Development* (HRD) bahwa sebesar 44,5 % selalu izin sakit setelah bekerja selama 6 hari ditambah jadwal lembur yang salah satu faktornya karena kelelahan. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan adanya suatu penelitian untuk membuktikan apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja *case monitoring* di PT. Admedika.

1.3. Pertanyaan Penelitian

1. Apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
2. Bagaimana gambaran kelelahan pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
3. Bagaimana gambaran usia pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
4. Bagaimana gambaran jenis kelamin pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
5. Bagaimana gambaran status gizi pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
6. Bagaimana gambaran masa kerja pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?

7. Bagaimana gambaran beban kerja mental di ruang kerja pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
8. Bagaimana gambaran pencahayaan di ruang kerja pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
9. Bagaimana gambaran penerapan *shift* kerja pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
10. Apakah terdapat hubungan usia dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
11. Apakah terdapat hubungan jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
12. Apakah terdapat hubungan status gizidengan kelelahan kerja pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
13. Apakah terdapat hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
14. Apakah terdapat hubungan beban kerja mentaldengan kelelahan kerja pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
15. Apakah terdapat hubungan pencahayaandengan kelelahan kerja pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?
16. Apakah terdapat hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian *case monitoring* PT.Admedika Tahun 2018?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian *case monitoring* PT. Admedika Tahun 2018.

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Diketahuinya kejadian kelelahan pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.

2. Diketuainya gambaran usia pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
3. Diketuainya gambaran jenis kelamin pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
4. Diketuainya gambaran status gizi pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
5. Diketuainya gambaran masa kerja pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
6. Diketuainya gambaran beban kerjamental pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
7. Diketuainya gambaran pencahayaan pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
8. Diketuainya gambaran *shift* pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
9. Diketuainya hubungan antara usia dengan kelelahan kelelahan pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
10. Diketuainya hubungan antara jenis kelamin dengan kelelahan kelelahan pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
11. Diketuainya hubungan antara status gizi dengan kelelahan kelelahan pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
12. Diketuainya hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kelelahan pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
13. Diketuainya hubungan antara beban kerja mental dengan kelelahan kelelahan pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
14. Diketuainya hubungan antara pencahayaan dengan kelelahan kelelahan pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.
15. Diketuainya hubungan antara *shift* dengan kelelahan kelelahan pada pekerja bagian *case monitoring* di PT.Admedika Tahun 2018.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk melatih pemikiran yang sistematis dalam menganalisa dan memecahkan suatu masalah. Selain itu sebagai sarana untuk mengaplikasikan keilmuan K3 yang telah didapat di perkuliahan dalam dunia kerja mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kelelahan kerja, khususnya pada pekerja bagian *case monitoring* di PT. Admedika

1.5.2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi kalangan akademis sebagai referensi kepustakaan tambahan yang nantinya dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian berikutnya mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kelelahan kerja secara mendetail dan mendalam

1.5.3. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat membuat suatu program atau kebijakan terkait dengan upaya pencegahan terjadinya kelelahan kerja pada pekerja. Diharapkan pekerja bagian *case monitoring* dapat mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja.

1.6. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian *case monitoring* PT. Admedika. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 – Januari 2018 di ruangan bagian *case monitoring* di PT. Admedika Jakarta Pusat oleh peneliti. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional study* terhadap pekerja bagian *case monitoring* PT. Admedika yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat kelelahan kerja digunakan *subjective self rating test* dari *industrial fatigue research committee* (IFRC) yang merupakan kuesioner untuk mengukur tingkat kelelahan subjektif dan pengukuran secara objektif yaitu pengukuran

yang mendukung hasil pengukuran subjektif yang dapat dilihat hasil kuesioner, *Sound level meter* (SLM) untuk mengukur tingkat kebisingan, *Custom Digital Lux Meter* untuk mengukur tingkat pencahayaan, timbangan dan meteran tubuh untuk menghitung status gizi, dan kuesioner untuk mengetahui usia, masa kerja, jenis kelamin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.