

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman dan nyaman serta tujuan akhirnya adalah menciptakan produktifitas setinggi-tingginya. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan usaha-usaha preventif, kuratif dan *rehabilitative* terhadap penyakitpenyakit atau gangguan kesehatan dengan secara optimal dengan tiga komponen kerja berupa kapasitas tenaga kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dapat berinteraksi secara baik dan serasi (Suma'mur, 2009).

Keterlibatan manumur khususnya tenaga kerja dalam proses pembangunan semakin meningkat. Agar tenaga kerja menjadi sehat dan produktif, maka peranan Keselamatan dan Kesehatan Kerja semakin menjadi penting. Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan karena Keselamatan kerja berkaitan erat dengan kelangsungan hidup pekerja. Begitu pentingnya faktor keselamatan kerja sampai dituangkan dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2003, pasal 86 dan 87 pada bab Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan. Pasal 87 ayat 1 berbunyi “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.

Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara umum di Indonesia masih diabaikan. Hal ini dibuktikan dengan masih tinggi angka kecelakaan kerja berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan tahun 2019, angka kecelakaan kerja menunjukkan tren yang meningkat. Pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 123.041 kasus, sementara itu sepanjang tahun 2018 mencapai 173.105 kasus kecelakaan kerja.

Penyumbang kecelakaan kerja paling banyak yaitu dari sektor konstruksi. Dimana kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan kematian, kerugian materi, moril dan pencemaran lingkungan, namun juga dapat mempengaruhi

produktivitas dan kesejahteraan masyarakat (Kementerian Ketenagakerjaan, 2019). Data dari ILO tahun 2018 menyebutkan bahwa lebih dari 1,8 juta kematian akibat kerja terjadi setiap tahunnya di kawasan Asia dan Pasifik. Bahkan dua pertiga kematian akibat kerja di dunia terjadi di Asia. Di tingkat global, lebih dari 2,78 juta orang meninggal setiap tahun akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Selain itu, terdapat sekitar 374 juta cedera dan penyakit akibat kerja yang tidak fatal setiap tahunnya, yang banyak mengakibatkan absensi kerja (*International Labour Organization*, 2018).

Kelelahan kerja merupakan respons tubuh tiap individu terhadap stress psikososial yang dialami dalam satu waktu tertentu. Kelelahan kerja tidak hanya berupa kelelahan fisik dan psikis, namun berkaitan dengan penurunan kinerja fisik, perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja (Maurits, 2010). Kelelahan kerja dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan kesalahan saat bekerja sehingga menambah peluang terjadinya kecelakaan kerja. Pendapat lain mengatakan bahwa kelelahan dapat menurunkan kapasitas kerja dan ketahanan kerja yang ditandai oleh sensasi lelah, motivasi menurun, dan aktivitas menurun (Mauludi, 2010).

Pengaruh dari keadaan yang menjadi sebab kelelahan tersebut seperti berkumpul dalam tubuh yang mengakibatkan perasaan lelah. Perasaan lelah demikian yang berkadar tinggi dapat menyebabkan seseorang tidak mampu lagi bekerja sehingga berhenti bekerja sebagaimana halnya kelelahan fisiologis yang mengakibatkan tenaga kerja yang bekerja fisik menghentikan kegiatannya karena merasa lelah bahkan yang bersangkutan tertidur karena kelelahan (Suma'mur 2009). Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2015).

Kelelahan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor individu, faktor pekerjaan, faktor lingkungan, dan faktor psikologis. Faktor individu meliputi umur, masa kerja, status gizi, dan jenis kelamin. Faktor pekerjaan meliputi beban kerja dan keadaan monoton. Faktor lingkungan meliputi

penerangan, suhu ruangan, dan kebisingan. Faktor psikologis meliputi hubungan dengan pekerja lain (Perwitasari and Tualeka 2017).

Umur seseorang dapat memengaruhi kapasitas fisik, yang mencapai puncaknya pada umur 25 tahun sedangkan pada umur 50 - 60 tahun kekuatan otot menurun 25%, kemampuan sensoris menurun 60% dengan bertambahnya umur yang diikuti penurunan O<sub>2</sub> maksimal, tajam penglihatan dan kecepatan membedakan sesuatu, serta membuat keputusan dan kemampuan mengingat jangka pendek. Kelelahan umum biasanya ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena monoton, intensitas, dan lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan, sebab-sebab mental, status kesehatan dan keadaan status gizi (Tarwaka, 2015).

Beban kerja yang besar dapat menyebabkan menurunnya kinerja otot yang berakibat kelelahan pada pekerja. Kelelahan dapat mengganggu pekerjaan, menurunkan produktivitas, meningkatkan kesalahan, bahkan berpotensi mengakibatkan kecelakaan. Apabila pekerja telah lama melakukan pekerjaan dari jumlah waktu yang semestinya, pekerja bisa saja mengalami sakit atau bahkan pingsan saat bekerja. Hal tersebut membahayakan nyawa dari para pekerja, terutama untuk pekerja yang bekerja dengan risiko yang besar seperti pekerja konstruksi bangunan (Anies, 2014).

Industri jasa konstruksi mencakup semua pihak yang terkait dengan proses konstruksi termasuk tenaga kerja profesi, pelaksana konstruksi dan juga para pemasok yang bersama-sama memenuhi kebutuhan pelaku dalam industri konstruksi. Jasa konstruksi meliputi kegiatan penyusunan rencana teknis atau yang biasa disebut rancang bangun, pelaksanaan dan pengawasan serta pemeliharannya. Industri konstruksi mempunyai peran penting bagi pertumbuhan ekonomi nasional sehingga perlu diperhatikan berbagai permasalahan yang sering terjadi yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan jasa konstruksi (Trianto, 2011).

PT Adhi Karya Tbk merupakan perusahaan publik yang bergerak di bidang jasa konstruksi yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Sejarah pendirian Adhi

berawal ketika Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik melalui surat Keputusan tanggal 11 Maret 1960 memutuskan mendirikan sebuah perusahaan jasa konstruksi. PT Adhi Karya merupakan salah satu perusahaan konstruksi yang memiliki visi untuk menjadi perusahaan konstruksi terkemuka di Asia Tenggara.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 20 Februari 2020 di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk diketahui bahwa pembagian waktu kerja diperusahaan tersebut, meliputi sistem kerja *shift* yang diberlakukan untuk bagian lapangan yaitu 6 hari kerja dengan pembagian jam kerja *shift* pagi dimulai dari jam 7.00-16.00 WIB ditambah 2 jam overtime dan *shift* malam dimulai dari jam 19.00 - 4.00 WIB ditambah 2 jam overtime yang dilakukan dengan tujuan untuk efisiensi tenaga kerja.

Ditinjau dari segi keselamatan dan kesehatan kerja kondisi ini akan menimbulkan masalah terutama bagi pekerja yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan lama jam kerja yang dijalannya. Kondisi ini jika terus berlangsung maka akan mengganggu faal tubuh dan menyebabkan kelelahan kerja yang berdampak pula pada penurunan produktivitas kerja dan hasil kerja yang kurang memuaskan (Suma'mur, 2014). Berdasarkan hasil studi pendahuluan berupa wawancara terhadap 10 tenaga kerja *finishing* PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020, pada 20 Februari 2020 diketahui bahwa pekerja mengalami tanda-tanda kelelahan yaitu 9 orang (90%) merasa lelah pada seluruh tubuh, 7 orang (70%) pekerja sukar berpikir, sering menguap saat bekerja, merasa nyeri bagian punggung, 6 orang (60%) merasa ingin berbaring, merasa sakit bagian kepala, dan 5 orang (50%) merasa sulit untuk mengontrol sikap. Didukung juga data yang diperoleh dari Unit SHE PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020 berupa data kunjung klinik K3 periode Maret hingga Mei yang dilakukan pendataan pada 27 Mei 2020, yakni 2-5 tenaga kerja *shift* malam dan 2-3 tenaga kerja *shift malam* tiap harinya berkunjung ke klinik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) mengeluhkan nyeri pada punggung serta menunjukkan gejala kelelahan kerja. Waktu kerja yang diterapkan yaitu 8 jam sehari dengan pernyataan dari 6 orang (60%) mengalami waktu istirahat yang tidak pasti.

Berdasarkan *survey* pendahuluan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian *finishing* di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari hasil studi pendahuluan berupa wawancara terhadap 10 tenaga kerja *finishing* PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020, pada 20 Februari 2020 diketahui bahwa pekerja mengalami tanda-tanda kelelahan. Pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan sejumlah hal diantaranya penurunan kesiagaan dan kelambanan pada setiap aktivitas, serta berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan, sebab-sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi (Tarwaka, 2004)

Berdasarkan permasalahan kelelahan kerja yang dirasakan oleh pekerja bagian *finishing* PT. Adhi Karya (persero) Tbk proyek menara mandiri, maka perlu dilakukannya upaya pencegahan dan pengendalian kelelahan kerja untuk menghindari dampak negatif yang dapat ditimbulkan dari kelelahan kerja. Maka dari itu penulis merasa perlu untuk mengangkat penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020”

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran kejadian kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?
2. Bagaimana gambaran umur pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?
3. Bagaimana gambaran masa kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?
4. Bagaimana gambaran jenis kelamin pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?

5. Bagaimana gambaran status gizi pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?
6. Bagaimana gambaran *shift* kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?
7. Bagaimana gambaran beban kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?
8. Apakah terdapat hubungan antara umur dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?
9. Apakah terdapat hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?
10. Apakah terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?
11. Apakah terdapat hubungan antara status gizi dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?
12. Apakah terdapat hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?
13. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

##### **1.4.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020

#### 1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran kejadian kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.
2. Mengetahui gambaran umur pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.
3. Mengetahui gambaran masa kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.
4. Mengetahui gambaran jenis kelamin pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.
5. Mengetahui gambaran status gizi pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.
6. Mengetahui gambaran *shift* kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.
7. Mengetahui gambaran beban kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.
8. Mengetahui hubungan antara umur dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.
9. Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.
10. Mengetahui hubungan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.
11. Mengetahui hubungan antara status gizi dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.

12. Mengetahui hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.
13. Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *finishing* di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Peneliti dapat menambah wawasan dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan atau instansi tempat penelitian, khususnya di bidang Kesehatan Masyarakat

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

1. Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan data dan informasi mengenai *shift* kerja, beban kerja dan kelelahan kerja dari tenaga kerja di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020
2. Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan terkait *shift* kerja, beban kerja dan kelelahan kerja

### **1.5.3 Bagi Universitas Esa Unggul**

1. Hasil penelitian dapat menjadi data dan informasi dalam penelitian lebih lanjut
2. Sebagai sarana untuk mengembangkan keilmuan di bidang Kesehatan Masyarakat bagi peneliti peserta program skripsi/penelitian

## **1.6 Ruang Lingkup**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020 karena masih terdapat permasalahan terkait kelelahan kerja yang dirasakan oleh pekerja bagian *finishing*. Pekerja mengeluh bahwa mengalami tanda-tanda kelelahan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli – Agustus



2020. Populasi dalam penelitian ini adalah kelompok kerja *shift* pada bagian finishing di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Menara Mandiri Tahun 2020 yang berjumlah 87 pekerja. Jumlah sampel sebanyak 50 responden. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross sectional.