

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

World Health Organization (WHO), mendefinisikan kelelahan kerja atau *burnout* sebagai “sebuah sindrom yang dikonsepsikan sebagai akibat dari stres kronis di tempat kerja yang tidak berhasil dikelola.” Kondisi ini ditandai oleh tiga hal, yakni kelelahan, sinisme dan ketidakefisienan secara profesional (WHO 2020).

Menurut *Internasional Labour Organization* (ILO), kelelahan kerja masih menjadi salah satu faktor terbesar penyebab terjadinya kecelakaan kerja di suatu tempat kerja, dalam jumlah presentase, faktor kelelahan kerja memberikan presentase sebesar 50% terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Menunjukkan bahwa data di dunia hampir setiap tahun terdapat sebanyak dua juta pekerja yang meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan, data ini semakin memperjelas bahwa kontribusi kelelahan kerja pada terjadinya kecelakaan kerja terbilang besar (ILO, 2021).

Data dari *Nasional Institute For Occupational Safety and Health* (NIOSH) tahun 2018, kecelakaan kendaraan bermotor menyebabkan lebih dari 40% kematian terkait pekerjaan di Industri ekstraksi minyak dan gas diperkirakan kelelahan pada pengemudi yang mungkin disebabkan kurangnya tidur, jarak jauh yang ditempuh ke tempat kerja dan *shift* kerja yang panjang dimana merupakan faktor penyebab terjadinya kecelakaan (NIOSH, 2018).

Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia menyatakan bahwa setiap hari rata-rata terjadi 414 kasus kecelakaan kerja, 27,8% disebabkan kelelahan yang cukup tinggi. Lebih kurang 9,5% atau 39 orang mengalami cacat. Di Indonesia rata-rata pertahun 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total tersebut, sekitar 70% berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup (Kemnakertrans, 2018).

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 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 terintegritas dengan sistem manajemen perusahaan. Kelelahan kerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Kelelahan kerja secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas (UU Ketenagakerjaan No. 13, 2003).

Di Indonesia setiap hari rata-rata terjadi 847 kecelakaan kerja, 36% disebabkan kelelahan yang cukup tinggi, lebih kurang 18% atau 152 orang mengalami cacat. Kelelahan merupakan kondisi tubuh fisik maupun mental yang tidak sesuai yang akan mengakibatkan penurunan daya kerja dan berkurangnya ketahanan tubuh untuk bekerja (Dewi et al., 2019).

Usia seseorang yang lebih tua terjadi penurunan kekuatan otot, sehingga berpengaruh saat melakukan aktivitas. Pada orang dengan kategori

tua dengan usia > 35 tahun terjadi perubahan jaringan tubuh sehingga akan menyebabkan cepat mengalami kelelahan saat bekerja. Penelitian (Dermawan et al., 2022), menyatakan bahwa usia merupakan salah satu faktor signifikan penyebab kelelahan kerja, pekerja yang memiliki usia lebih muda pada umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis dan juga kreatif sedangkan pekerja yang memiliki usia lebih tua kondisi fisiknya akan berkurang dan menurun.

Biasanya semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya, sedangkan masa kerja baru adalah pekerja masih perlu membiasakan diri dengan tugasnya. Adapun masa kerja ini dapat berpengaruh pada kelelahan kerja seperti kelelahan kronis, semakin lama masa kerja seseorang maka akan mempengaruhi stamina tubuh, sehingga akan menurunkan ketahanan tubuh yang menjadikan seseorang tersebut merasa kelelahan saat bekerja. Penelitian (Lestari & Wahyuningsih, 2021), menyatakan bahwa pada pekerja bagian produksi di pabrik kayu *barecore*. Pekerja dengan masa kerja (> 3 tahun) berisiko mengalami kelelahan kerja dikarenakan proses kerja yang monoton, sehingga menurunkan ketahanan tubuh pekerja, lamanya masa kerja seseorang akan menimbulkan rasa jenuh dan bosan yang berakibatkan dengan bertambahnya tingkat kelelahan.

Selama satu hari kerja, karyawan yang bekerja dengan sistem *shift* memiliki kewajiban untuk bekerja pada waktu yang telah dilakukan, misalnya *shift* pagi atau *shift* malam. *Shift* kerja dapat mempengaruhi *circadian rhythm*

yang dapat mengakibatkan kelelahan dan timbulnya rasa kantuk sehingga konsentrasi menurun saat bekerja. Penelitian (Anindya, 2019), menyatakan bahwa pada operator *container crane* yakni sebanyak 90,2% operator mengalami kelelahan kerja rendah *shift* kerja memberikan pengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja oleh operator CC. *shift* kerja malam menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengalami kelelahan kerja. Kelelahan yang terjadi ini dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi pada saat menjalankan pekerjaan dan juga dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Keadaan monoton saat bekerja berakibat pada kejenuhan pada tenaga kerja dan berakibat pada kelelahan yang mengakibatkan stres kerja. Monoton membuat manusia tidak dapat berkembang dan berkreatifitas dikarenakan tidak ada tantangan yang dihadapi, sehingga tingkat kewaspadaan akan potensi bahaya yang muncul pada pekerjaan menjadi rendah. Penelitian (Saputra et al., 2019), menyatakan setiap bagian pekerjaan memiliki tingkat monoton tergantung pada individu seseorang. Tingkat monoton juga bisa dipengaruhi dari lingkungan kerja yang tidak nyaman ataupun membosankan. Hasil penelitian diketahui seluruh responden memiliki tingkat monoton termasuk dalam kategori sedang sebanyak 34 orang atau 91,9% dan juga mengalami tingkat kelelahan yang tinggi 89,2%. Semakin monoton sebuah pekerjaan maka akan semakin melelahkan pekerjaan tersebut bagi pekerja.

Pentingnya memperhatikan kelelahan kerja karyawan agar produktivitas saat bekerja menjadi semakin baik yang nantinya akan

memberikan dampak positif pada perusahaan. Begitupun dengan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Berdasarkan observasi awal didapatkan adanya gejala kelelahan seperti bahu terasa kaku, nyeri bagian punggung, dari 10 orang karyawan terdapat 3 orang karyawan mengalami kelelahan tinggi, 4 orang karyawan mengalami kelelahan sedang dan 3 orang karyawan mengalami kelelahan rendah. Diketahui usia karyawan operator lapangan adalah ≥ 24 tahun, adapun rata-rata masa kerja karyawan yang sudah bekerja sebagai operator adalah ≥ 3 tahun kerja.

Adapun dari hasil observasi awal terkait keadaan monoton saat bekerja didapatkan rata-rata karyawan selalu bekerja dalam posisi duduk dan selalu berada di tempat yang sama saat bekerja merupakan salah satu penyebab terjadinya kelelahan kerja. Operator lapangan yang berada di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar terdiri dari operator *head truck*, operator *rubber tyred gantry* (RTG), operator alat bantu dan operator *container crane*.

Berdasarkan latar belakang yang ada peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Operator Lapangan di PT.Pelindo Terminal Petikemas New Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan usia terhadap kelelahan kerja pada operator lapangan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar* ?
2. Apakah ada hubungan masa kerja terhadap kelelahan kerja pada operator lapangan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar* ?
3. Apakah ada hubungan *shift* kerja terhadap kelelahan kerja pada operator lapangan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar* ?
4. Apakah ada hubungan keadaan monoton terhadap kelelahan kerja pada operator lapangan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar* ?
5. Apakah faktor yang paling berhubungan terhadap kelelahan kerja pada operator lapangan di PT. Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar* ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada operator lapangan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar* ?

2. Tujuan Khusus

- a. Bagaimanakah hubungan usia terhadap kelelahan kerja pada operator lapangan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar* ?
- b. Bagaimanakah hubungan masa kerja terhadap kelelahan kerja pada operator lapangan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar* ?
- c. Bagaimanakah hubungan *shift* kerja terhadap kelelahan kerja pada operator lapangan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar* ?

- d. Bagaimanakah hubungan keadaan monoton terhadap kelelahan kerja pada operator lapangan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar* ?
- e. Faktor yang paling berhubungan terhadap kelelahan kerja pada operator lapangan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar*

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi yang berwenang sebagai bahan pelajaran dan acuan dalam pencegahan dan penatalaksanaan faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada operator lapangan di PT.Pelindo Terminal Petikemas *New Makassar*.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan bahan pembanding atau rujukan untuk penelitian selanjutnya khusus dibidang keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi pengalaman yang berharga bagi penulis dalam memperluas wawasan dan upaya untuk meningkatkan derajat keselamatan dan kesehatan kerja