

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya proteksi kepada tenaga kerja atas keselamatannya terhadap risiko dan bahaya di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu kebijakan pemerintah yang bertujuan melindungi tenaga kerja untuk meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan hidup tenaga kerja. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerjanya serta memastikan tenaga kerja nyaman, aman, dan sehat berada di lingkungan kerjanya. Perlindungan terhadap tenaga kerja diatur pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan pasal 164 ayat 1 yang berbunyi “upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan”.⁽¹⁾ Oleh sebab itu, dibutuhkan perlindungan dari gangguan kesehatan dan bahaya dari pekerjaan agar tenaga kerja dapat bekerja secara produktif sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan data *Health Safety Executive* (HSE) tahun 2021 terdapat 1,7 juta tenaga kerja menderita gangguan kesehatan yang disebabkan pekerjaan.⁽²⁾ Salah satu gejala gangguan kesehatan yang disebabkan pekerjaan adalah kelelahan. Kelelahan merupakan salah satu masalah yang kerap dijumpai pada tenaga kerja. Kelelahan kerja dapat diartikan sebagai melemahnya kemampuan tubuh seseorang untuk bekerja yang dapat membuat seseorang tidak dapat bekerja secara maksimal.⁽³⁾ Kelelahan kerja dapat menyebabkan melemahnya kemampuan tenaga kerja dalam melakukan aktivitasnya, sehingga menyebabkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja.⁽⁴⁾

Menurut *World Health Organization* (WHO) dalam Juliana (2018) memprediksi bahwa perasaan lelah yang berat akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung.⁽⁵⁾ Survei yang dilakukan *National Safety Council* (NSC) tahun 2018 menyatakan 69% tenaga kerja di Amerika Serikat mengalami kelelahan di tempat kerja.⁽⁶⁾ Sementara itu, survei yang dilakukan *WorkSafe New Zealand* tahun 2017, kelelahan kerja menjadi salah satu masalah utama yang terjadi di tempat kerja dimana 43% tenaga kerja di Selandia Baru mengalami kelelahan saat bekerja.⁽⁷⁾

Kelelahan kerja yang terjadi seringkali mempengaruhi keselamatan pekerja serta meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan data dari *International Labour Organization* (ILO) tahun 2018 terdapat 2,78 juta orang meninggal dunia setiap tahunnya yang meliputi 2.4 juta (86,3%) disebabkan penyakit akibat kerja dan 380 ribu (13,7%) disebabkan kecelakaan kerja⁽⁸⁾. Berdasarkan penelitian yang dilakukan *National Safety Council* (NSC) tahun 2017 kepada lebih dari 2 ribu tenaga kerja menunjukkan bahwa 97% tenaga kerja memiliki satu faktor risiko kelelahan di tempat kerja dan lebih dari 80% tenaga kerja memiliki dua atau lebih faktor risiko kelelahan di tempat kerja.⁽⁹⁾ Setiap tahun, kecelakaan kerja non fatal hampir seribu kali lebih banyak dibanding kecelakaan kerja fatal dan salah satu penyebab terbesar kejadian kecelakaan adalah kelelahan.⁽⁴⁾

Di Indonesia, trend kasus kecelakaan kerja menurut BPJS Ketenagakerjaan tercatat pada tahun 2016 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 110.272 kasus, pada tahun 2017 kecenderungan kasus kecelakaan kerja meningkat menjadi 123.041 kasus, pada tahun 2018 kecenderungan kasus kecelakaan kerja meningkat menjadi 173.415 kasus, pada tahun 2019 kecenderungan kasus kecelakaan kerja meningkat menjadi 182.835 kasus dan pada tahun 2020 kecenderungan kasus menurun menjadi 90.646 kasus.⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾⁽¹²⁾ Sementara itu, menurut BPJS Ketenagakerjaan dalam Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi DIY (2022) sepanjang Januari hingga September 2021 kecenderungan kasus kecelakaan kerja menurun dari tahun sebelumnya menjadi 82 ribu kasus.⁽¹³⁾ Kelelahan kerja dapat menimbulkan berbagai risiko diantaranya rendahnya motivasi kerja, penurunan kualitas kerja, timbulnya kesalahan ketika bekerja, timbulnya stres kerja, penurunan produktivitas kerja, penyakit akibat kerja, bahkan kecelakaan kerja.⁽¹⁴⁾

Kelelahan kerja yang dialami tenaga kerja dapat disebabkan oleh faktor individu seperti umur dan status gizi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ihsania dan Iriani (2020) pada kurir pengantar barang di Wilayah Tangerang Selatan Tahun 2020 menunjukkan hasil terdapat hubungan yang bermakna antara umur ($p\text{-value}=0,028$) dan status gizi ($p\text{-value}=0,036$) dengan kelelahan kerja.⁽¹⁵⁾ Selain faktor individu, faktor pekerjaan seperti beban kerja dan masa kerja juga dapat menjadi penyebab tenaga kerja mengalami kelelahan kerja. Hasil penelitian Naimah, dkk (2020) pada karyawan di PT Kondang Buana Asri menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara beban kerja fisik ($p\text{value}=0,005$) dan masa kerja ($p\text{-value}=0,039$) dengan kelelahan kerja.⁽¹⁶⁾ Lebih lanjut penelitian Nasution, dkk (2021) pada kurir ekspedisi PT Pos Indonesia Kota Semarang menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara beban kerja mental ($p\text{value}=0,003$) dengan kelelahan kerja.⁽¹⁷⁾

Industri jasa mengalami kemajuan yang signifikan seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat dalam berbagai jenis jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup. Salah satu industri jasa yang mengalami perkembangan yang sangat pesat saat ini adalah jasa pengiriman. Jasa pengiriman memegang peranan penting pada proses distribusi yang mana layanan ini menjamin adanya keamanan dan ketepatan dalam proses penyaluran barang atau produk. Untuk memenuhi dan mencukupi standar keamanan dan ketepatan yang sesuai pada industri ini, banyak perusahaan yang

bergerak di bidang jasa pengiriman terus berinovasi dan bersaing dalam memenuhi ekspektasi konsumen.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman barang adalah PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak pada bidang jasa pengiriman. Tugas pokok PT. Pos Indonesia (Persero) yaitu mengadakan pelayanan publik meliputi jasa pos, jasa keuangan, jasa keagenan, dan usaha-usaha lain untuk umum baik dalam maupun luar negeri. Saat ini PT. Pos Indonesia (Persero) sudah mempunyai lebih dari 4.800 kantor pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dimana salah satu cabang utama terdapat di Kota Padang.

PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang merupakan salah satu kantor cabang utama Pos di Sumatera dengan wilayah kerja Sumatera Barat. PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang memiliki karyawan sebanyak 94 orang yang dibagi dalam beberapa jenis pekerjaan antara lain Penjualan Korporat Kurir dan Logistik, Pelayanan Outlet dan Operasi Cabang, Keuangan dan Aset, Operasi, dan Solusi Teknologi. PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang memiliki kegiatan utama yaitu melakukan pengiriman barang yang mana ditugaskan kepada Bagian Operasi.

Bagian Operasi adalah bagian yang bertanggung jawab memproses penerimaan, penyortiran, pemeriksaan, pencatatan, dan pengiriman kiriman. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Sumber Daya Manusia (SDM) diketahui bahwa bagian Operasi merupakan bagian yang memiliki intensitas pekerjaan paling tinggi dibanding bagian lainnya karena Bagian Operasi merupakan inti dari kegiatan pengiriman barang pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang. Bagian Operasi melakukan pengiriman dan penerimaan barang rata-rata sebanyak 1.500

paket/hari. Bagian operasi terdiri dari dua kelompok kerja, yaitu Distribusi dan Antaran.

Distribusi memiliki tugas melakukan pengiriman dan penerimaan paket, sortir kiriman berdasarkan kota/daerah tujuan, hingga membuat manifest serah dan terima. Distribusi memiliki 19 orang karyawan yang terdiri atas 3 jenis pekerjaan, puri terima, sortir, dan puri kirim. Puri terima bertugas menerima kiriman dan membuat manifest terima. Sortir bertugas menerima kiriman dari puri terima, menyortir kiriman per Hub (jika tujuan kiriman ke daerah pelosok) dan kota tujuan pengiriman, dan menyerahkan kiriman ke puri kirim sesuai tujuan pengiriman. Puri kirim bertugas melakukan penyortiran kembali sesuai wilayah pengiriman dan membuat manifest serah yang dimasukkan ke dalam kantong pengiriman.

Sedangkan Antaran bertugas melakukan pemeriksaan kiriman, menyortir kiriman berdasarkan titik antar, hingga mengantar kiriman ke alamat penerima. Antaran memiliki 27 karyawan yang terdiri atas 2 jenis pekerjaan, mandor dan *delivery*. Tugas mandor diantaranya melakukan sortir paket, update status pengiriman, dan pengarsipan bukti terima paket. Sedangkan *delivery* bertugas memeriksa kembali kondisi paket, menyortir berdasarkan titik antar, dan mengantarkan paket ke alamat penerima. Setiap pekerja *delivery* mengantarkan kiriman sebanyak tiga kali pengantaran dan rata-rata mengantar sebanyak 70 paket per harinya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada 16 Februari 2022 di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang dengan melakukan pengisian kuesioner kepada 10 karyawan Bagian Operasi diperoleh hasil bahwa terdapat 60% karyawan mengalami kelelahan kerja berat dan 40% karyawan mengalami kelelahan kerja ringan. Rata-rata keluhan yang dirasakan yaitu sebanyak 80% karyawan mengalami kecenderungan menguap, merasa mengantuk, cenderung lupa, merasa haus, dan merasa kurang sehat

saat bekerja. Sebanyak 70% karyawan merasa berat pada bagian kepala, lelah di seluruh tubuh, sakit pada kepala, nyeri pada punggung, dan pusing saat bekerja. Sebanyak 60% karyawan merasa ingin berbaring, sulit untuk berkonsentrasi, cemas saat bekerja, dan suara serak. Jadi, berdasarkan hasil studi pendahuluan kelelahan kerja menjadi masalah utama pada Bagian Operasi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang karena sebagian besar karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang merupakan Bagian Operasi dimana bagian ini memiliki aktivitas pekerjaan paling tinggi dibanding bagian lainnya.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Bagian Operasi diketahui karyawan Bagian Operasi memiliki usia yang bervariasi berkisar 22 tahun – 54 tahun. Karyawan yang berumur tua dapat mengalami kelelahan kerja. Hal ini dikarenakan semakin bertambahnya usia maka tubuh mengalami degenerasi baik pada organ tubuh maupun fungsi tubuh sehingga kemampuan tubuh menurun. Penurunan kemampuan tubuh ini membuat seseorang semakin mudah mengalami kelelahan.⁽¹⁸⁾

Berdasarkan status gizinya, karyawan Bagian Operasi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang memiliki nilai IMT yang bervariasi dimulai dari kategori kurus tingkat ringan (17,37) hingga gemuk tingkat berat (31,18). Karyawan yang memiliki status gizi yang buruk dapat mengalami kelelahan kerja. Hal ini dikarenakan jika terjadi ketidakseimbangan antara konsumsi makanan dengan tenaga yang dikeluarkan maka tubuh menjadi kurus atau gemuk. Kondisi ini dapat menyebabkan penyakit dan berkurangnya kemampuan kerja sehingga mudah terjadi kelelahan.⁽¹⁹⁾⁽²⁰⁾

Berdasarkan masa kerjanya, karyawan Bagian Operasi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang memiliki masa kerja yang bervariasi yaitu 1 tahun – 30 tahun. Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif karena semakin lama seseorang bekerja maka pengalaman kerja juga semakin tinggi. Namun, masa kerja memberikan pengaruh

negatif karena semakin lama seseorang bekerja maka mengalami rasa bosan dan jenuh serta semakin lama terpapar bahaya lingkungan kerja sehingga dapat menyebabkan kelelahan fisiologis.⁽²¹⁾⁽²²⁾

Berdasarkan beban kerja fisiknya, karyawan Bagian Operasi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang memiliki beban kerja fisik yang bervariasi, mulai dari kategori ringan (93 denyut/menit) hingga agak berat (110 denyut/menit). Karyawan Bagian Operasi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang sebagian besar melibatkan tenaga fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya beban kerja fisik berlebihan yang diterima karyawan maka dapat menyebabkan kelelahan kerja. Hal ini dapat terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara performa kerja seseorang dengan beban kerja fisik yang diterima karyawan.⁽²³⁾

Berdasarkan beban kerja mentalnya, karyawan Bagian Operasi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang memiliki beban kerja mental yang bervariasi, mulai dari kategori sedang (48,6) hingga sangat tinggi (88). Karyawan Bagian Operasi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang tanggung jawab lebih dalam pengiriman barang agar sesuai dengan standar keamanan dan ketepatan perusahaan. Selain itu, karyawan Bagian Operasi juga dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan. Adanya beban kerja mental yang diterima karyawan dapat menyebabkan kelelahan kerja. Hal ini karena tingginya tingkat beban kerja mental dapat menimbulkan kelelahan psikis yang ditandai dengan perasaan kelelahan, keletihan, dan menurunnya kewaspadaan.⁽²⁴⁾

Berdasarkan data yang telah dipaparkan diatas, banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya kelelahan kerja, maka perlu untuk melakukan penelitian mengenai “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Operasi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022”

untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memiliki hubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu “Apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang tahun 2022?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang tahun 2022.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui distribusi frekuensi kelelahan kerja pada karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.
2. Mengetahui distribusi frekuensi umur karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.
3. Mengetahui distribusi frekuensi status gizi karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.
4. Mengetahui distribusi frekuensi masa kerja karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.

5. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja fisik karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.
6. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja mental karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.
7. Mengetahui hubungan umur dengan kelelahan kerja pada karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.
8. Mengetahui hubungan status gizi dengan kelelahan kerja pada karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.
9. Mengetahui hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.
10. Mengetahui hubungan beban kerja fisik dengan kelelahan kerja pada karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.
11. Mengetahui hubungan beban kerja mental dengan kelelahan kerja pada karyawan Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang dapat menambah wawasan terutama pada bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengenai kelelahan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber kajian ilmiah untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan kelelahan kerja.

1.4.2 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi sebagai perbandingan dan bahan evaluasi bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian.

1.4.3 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang dan instansi terkait mengenai faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja serta menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan perusahaan terutama untuk mengurangi dampak kelelahan kerja pada karyawan Bagian operasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Padang yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu umur, status gizi, masa kerja, beban kerja fisik, dan beban kerja mental dengan variabel terikat yaitu kelelahan kerja pada Bagian Operasi PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang Tahun 2022.

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai September 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Data yang dibutuhkan pada penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner serta data sekunder yang diperoleh dari Bagian Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia (Persero) KCU Padang yang berkaitan dengan jumlah karyawan, profil PT Pos Indonesia (Persero), dan data dari literatur lain seperti buku, jurnal, dan artikel penelitian terdahulu. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan software SPSS (*Statistical Program For Social Science*).

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner kelelahan kerja dari IFRC. Untuk penilaian status gizi dilakukan dengan mengukur berat badan menggunakan timbangan badan dan tinggi badan menggunakan *stature meter*. Untuk penilaian beban kerja fisik dilakukan pengukuran denyut nadi menggunakan *fingertips*

oxymeter. Sedangkan pengukuran beban kerja mental menggunakan kuesioner dari NASA-TLX.