

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perindustrian di Indonesia yang semakin pesat membuat perusahaan semakin meningkatkan produksi barang yang akan diterima oleh konsumen. Sebelum di terima oleh konsumen barang yang diproduksi oleh perusahaan akan disimpan di gudang milik perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki gudang penyimpanan dan pengiriman untuk hasil produksinya maka akan dilakukan kerja sama dengan perusahaan yang menyediakan jasa penyimpanan gudang. Menurut Lembaga Manajemen Pergudangan (2008), gudang atau pergudangan adalah suatu tempat penyimpanan yang berfungsi untuk menyimpan persediaan sebelum diproses lebih lanjut. Pengadaan gudang dalam suatu perusahaan menandakan bahwa hasil produksi dari perusahaan tersebut cukup besar sehingga arus keluar masuk dan stok penyimpanan barang harus dikendalikan. Oleh karena itu, gudang merupakan solusi dalam penanganan secara efektif dan efisien dalam perencanaan kesediaan hasil produksi sebuah perusahaan. Warehouse (gudang) dapat digambarkan sebagai bagian dari suatu sistem logistik sebuah perusahaan yang berfungsi untuk menyimpan produk dan menyediakan informasi mengenai status serta kondisi material/persediaan yang disimpan di gudang, sehingga informasi tersebut selalu up-to-date dan mudah diakses oleh siapa pun yang berkepentingan (Zaroni, 2015).

Menurut data dari Departemen Ketenagakerjaan Amerika Serikat terdapat lebih dari 145.000 tenaga kerja yang bekerja di 7.000 gudang. Menurut data BPS tahun 2017 terdapat 613.021 tenaga kerja yang bekerja pada industri transportasi

dan warehousing. Data tersebut menyatakan bahwa banyak tenaga kerja yang bekerja pada sektor industri logistik dan warehouse yang perlu di perhatikan dan dilindungi karena tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran dalam melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya tenaga kerja perusahaan tidak dapat melakukan aktivitas produksi. Maka perusahaan perlu memperhatikan dan melindungi tenaga kerja sehingga produktivitas tetap terjaga. Agar produktivitas tetap terjaga perusahaan/pengusaha harus menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman untuk mendukung tenaga kerja dalam bekerja.

Tenaga kerja pada industri logistik dan warehouse memiliki aktivitas pekerjaan mulai dari penerimaan material yang dipesan untuk disimpan dan pejaminan terhadap kualitas atau kauntitas barang sesuai dengan pesanan untuk disimpan dan dikirim kembali (*receiving*), melakukan pemeriksaan terhadap kualitas barang (*inspection and quality control*), pengemasan ulang barang dalam ukuran atau jumlah kecil atau kit serta pelabelan ulang saat produk yang diterima tanpa tanda yang mudah dibaca oleh sistem atau manusia (*repackaging*), memindahkan dan menempatkan barang pada tempat penyimpanan (*putaway*), proses menunggu barang untuk diambil sesuai dengan permintaan (*storage*), pemindahan barang dari gudang sesuai dengan permintaan (*order picking*), proses pengambilan barang (*postponement*), memilah barang sesuai dengan pesanan dan akumulasi pendistribusian pesanan (*sortation*), pengecekan kelengkapan pesanan, pengepakan barang, dokumen pengiriman pengakumulasian pesanan dan penempatan muatan dalam truk (*packing and shipping*), pengeluaran tanda terima

(cross-docking) dan pengisian kembali lokasi pengambilan utama di gudang (replenishing) (Tompkins, 2003).

Proses tersebut membutuhkan kesabaran dan perlu ketelitian tinggi sehingga dalam pengerjaannya membutuhkan waktu yang lama. Walau terlihat memiliki aktivitas kerja yang ringan, namun dalam kenyataannya proses tersebut memiliki beban kerja yang cukup berat karena beban kerja tersebut didapat dari proses kerja yang tidak alamiah, desain stasiun kerja yang tidak ergonomis, pekerjaan yang monoton, lingkungan yang ekstrim, konsentrasi tinggi, kesabaran dan juga permintaan pasar yang meningkat. Jika dilakukan secara terus menerus maka dapat menyebabkan kelelahan akibat kerja (Tarwaka, 2004). Kelelahan kerja merupakan salah satu permasalahan umum dalam keselamatan dan kesehatan kerja yang sering dijumpai pada tenaga kerja dan dapat menimbulkan kecelakaan disaat bekerja. penyebab dari kelelahan kerja dapat dari berbagai faktor, baik faktor individu ataupun faktor dari luar yaitu lingkungan kerja (Gurusinga, 2015). Kelelahan (kelesuan) adalah perasaan subjektif, namun berbeda dengan kelemahan yang memiliki sifat bertahap dengan melakukan istirahat kelelahan dapat di atasi dan kelelahan dapat terjadi secara fisik dan mental (Kuswana. S . Wowo, 2014).

Faktor kelelahan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja atau turunnya produktifitas kerja. Kelelahan adalah fenomena kompleks fisiologis maupun psikologis dimana ditandai dengan adanya gejala perasaan lelah dan perasaan fisiologis dalam tubuh. Kelelahan akan berakibat menurunnya kemampuan kerja dan kemampuan tubuh para pekerja (Sucipto, 2014). Kelelahan yang terus

menerus untuk jangka waktu yang panjang akan menjadi kelelahan yang kronis. Rasa lelah yang dialami oleh pekerja tidak hanya terjadi setelah melakukan pekerjaan, melainkan juga terjadi selama bekerja dan sebelum bekerja (Suma'mur, 2009).

Penyebab kelelahan yaitu aktivitas kerja fisik, aktivitas kerja mental, stasiun kerja yang tidak ergonomis, sikap paksa, kerja statis, kerja bersifat monoton, lingkungan kerja ekstrim, psikologis, kebutuhan akan kalori kurang, waktu kerja-istirahat yang tidak tepat. Kelelahan kerja dapat mengakibatkan terjadinya motivasi kerja menurun, performansi rendah, kualitas kerja rendah, banyak terjadi kesalahan, stress akibat kerja, penyakit akibat kerja, cedera dan kecelakaan akibat kerja (Tarwaka, 2004).

Menurut beberapa peneliti, kelelahan secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas. Data dari ILO menyebutkan bahwa setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Penelitian tersebut menyatakan dari 58.115 sampel, 32,8% diantaranya atau sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan. Menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans), data mengenai kecelakaan kerja pada tahun 2004 di Indonesia setiap hari rata-rata terjadi 414 kecelakaan kerja, 27,8% disebabkan kelelahan yang cukup tinggi, kurang lebih 9,5% atau 39 orang mengalami cacat (Januar Atiqoh, 2014:124)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyanfri (2017) terhadap pekerja gudang dan lapangan PT. Multi Terminal Indonesia menyatakan bahwa pekerja

yang mengalami kejadian burnout kategori kelelahan sebesar 45,7% (32 pekerja dari 70 orang).

Menurut Dwi Medianto (2017) terhadap tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan tanjung emas semarang menyatakan bahwa 28 tenaga kerja dari 48 tenaga kerja bongkar muat mengalami kelelahan kerja dan terdapat hubungan yang bermakna antara usia dengan keluhan kelelahan kerja nilai P-value yang didapat sebesar 0,000.

Menurut Nainggolan (2010) pada pekerja Industri roti Kabupaten Jepara dimana terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja dengan hasil uji statistik mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,046 pada 26 pekerja. Kemudian menurut Wulan (2019) faktor jenis kelamin lebih berhubungan 2x lebih tinggi terhadap kelelahan kerja pada 86 pekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Riau

Penelitian yang dilakukan oleh Mustofani (2018) tentang hubungan antara iklim kerja dan beban kerja fisik terhadap kelelahan kerja pada 30 pekerja fabrication areas of bangun sarana baja company menyatakan bahwa 15 pekerja mengalami kelelahan kerja ringan dan 3 pekerja mengalami kelelahan kerja sedang dan terdapat hubungan antara beban kerja fisik dengan kelelahan kerja dengan nilai p-value yang didapat sebesar 0,028.

Kemudian menurut Ardiyanti (2017) bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja mental dengan kelelahan kerja. Menurut Prabawati (2012) dalam Sri (2019) daft bahwa beban kerja mental yang tinggi dapat menyebabkan timbulnya ransangan pada sistem saraf pusat yang dapat menyebablan rasa sakit

atau penyakit akibat kerja. Jika beban kerja mental melebihi kemampuan tubuh, maka akan terjadi rasa tidak nyaman, kelelahan dan menurunnya produktivitas.

Menurut Dyah, DH (2015) yang menyatakan terdapat hubungan antara waktu kerja dengan kelelahan kerja yang dilakukan pada 35 pekerja konstruksi di PT. Nusa Raya Cipta Semarang dengan hasil uji analisis mendapat nilai signifikansi sebesar 0,002. Menurut Nyky Asriyani (2017) terdapat hubungan yang bermakna antara durasi kerja dengan kelelahan kerja pada 46 pekerja pabrik PT. Kalla Kakao Industri yang menunjukkan nilai signifikansi uji statistik sebesar 0,000 dengan pekerja yang bekerja dengan durasi ≤ 8 jam mengalami sebagian mengalami kelelahan kerja ringan sebanyak 14 orang dan pekerja dengan durasi > 8 sebagian mengalami kelelahan kerja berat sebanyak 21 pekerja.

N.R Jalu, dkk (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara waktu istirahat dengan kelelahan kerja pada pekerja laundry CV.X Tembalang. Penelitian Syahlefi MR (2014) tentang adanya hubungan yang bermakna antara waktu istirahat dengan kelelahan kerja pada pengemudi bus di CV. Makmur Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

Pekerja logistik dan warehouse adalah pekerja yang melakukan proses pengelolaan yang strategi terhadap pemindahan, penyimpanan, pengemasan kembali barang, suku cadang dan barang jadi dari para suplier diantara fasilitas perusahaan dan kepada para konsumen. Salah satu perusahaan yang menyediakan jasa logistik dan warehouse adalah PT. Puninar ANJI NYK Logistics Indonesia (PT. PANLI) yang berlokasi di Bekasi.

PT. PANLI merupakan salah satu perusahaan yang memberikan jasa logistik meliputi customs clearance, transportation management dan warehouse management. Setiap harinya rata-rata terdapat kontainer barang yang akan di bongkar oleh pekerja sebanyak kurang lebih 30 kontainer karena adanya pandemi Covid-19 maka setiap harinya melakukan bongkar muat kontainer sebanyak lebih dari 10 kontainer. PT. PANLI menyediakan gudang penyimpanan seluas 45.000 m² pada gudang internal dan gudang eksternal seluas 20.000 m². Sebagian pekerja bekerja dan berpindah tempat menggunakan forklift pada gudang internal dan eksternal dan sebagian bekerja dengan berpindah tempat dengan berjalan. Pekerja juga melakukan pekerjaan dengan berkeliling untuk mengecek barang pada setiap bagian.

Jumlah pekerja yang berada pada divisi operasional sebanyak 100 orang karena adanya pandemi Covid-19 terjadi pengurangan pekerja dan tersisa 43 pekerja dengan rentang usia antara 20 tahun hingga lebih dari 35 tahun dan didominasi oleh pekerja berjenis kelamin laki-laki. Waktu kerja pekerja divisi operasional PT. PANLI dimulai pada pukul 08.00 hingga pukul 17.00 di hari senin hingga jumat, dalam melakukan pekerjaannya jika pekerja belum menyelesaikan pekerjaan maka waktu kerja pekerja akan bertambah (lembur) dan akan dilakukan dihari Sabtu dan Minggu jika waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan belum selesai.. Waktu istirahat yang ditentukan oleh perusahaan adalah selama 1 jam pada pukul 12.00 hingga 13.00 wib, untuk melakukan istirahat pekerja menggunakan waktu isitirahat dengan aktifitas sholat, makan siang, duduk-duduk dan berbincang. Namun, dalam pelaksanaan

waktu istirahat jika pekerja belum menyelesaikan tugas maka waktu istirahat pekerja akan berkurang, dan ada pula pekerja yang melakukan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan observasi awal PT. PANLI, proses kerja banyak dilakukan dengan bongkar muat menggunakan fork klip dan juga perpindah posisi kerja dengan berjalan kaki ataupun berlari dengan jarak kurang lebih 800 meter. Beberapa proses pekerjaan juga dilakukan secara manual seperti proses checking ataupun scanning barang membuat pekerja melakukan gerakan berulang seperti menaikturunkan kepala dan tangan. Selain itu proses pekerjaan di divisi operasional PT. PANLI merupakan pekerjaan yang kompleks karena membutuhkan tingkat konsentrasi tinggi, kesabaran dan memiliki tuntutan kerja yang meningkat disaat permintaan suplier akan meningkat.

Pengukuran kelelahan kerja terdapat beberapa cara yaitu kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan, uji psiko-motor, uji *flicker-fusion*, Perasaan Kelelahan secara subjektif dan uji *bourdon wiersma*.

Peneliti ingin mengetahui hubungan kelelahan kerja subyektif pada tenaga pekerja dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kelelahan yaitu kapasitas kerja meliputi usia dan jenis kelamin, dan tuntutan tugas meliputi beban kerja fisik, beban kerja mental, waktu kerja dan waktu istirahat. Faktor tersebut akan diteliti dengan kelelahan kerja subyektif pada pekerja divisi operasional PT. Puninar ANJI NYK Logistic Indonesia.

1.3 Pembatasan dan Perumusan Masalah

Pembatas masalah pada penelitian ini adalah mengenai beban kerja, waktu kerja dan waktu istirahat dan keluhan kelelahan kerja subyektif. Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang telah diuraikan, maka perumusan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan mengenai beban kerja dan waktu kerja dan waktu istirahat dengan keluhan kelelahan kerja pada pekerja divisi operasional di PT. Puninar ANJI NTK Logistic Indonesia?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mempelajari hubungan beban kerja dan waktu kerja serta waktu istirahat dengan keluhan kelelahan kerja pekerja di PT. Puninar ANJI NYK Logistic Indonesia.

1.4.2 Tujuan Khusus

- 1.4.2.1 Mengidentifikasi karakteristik individu pada pekerja di PT. PANLI menurut usia dan jenis kelamin
- 1.4.2.2 Mengidentifikasi beban kerja fisik pada pekerja di PT. PANLI
- 1.4.2.3 Mengidentifikasi beban kerja mental pada pekerja di PT. PANLI
- 1.4.2.4 Mengidentifikasi waktu kerja dan waktu istirahat pekerja di PT. PANLI
- 1.4.2.5 Mengidentifikasi keluhan kelelahan kerja pekerja di PT. PANLI
- 1.4.2.6 Menganalisa hubungan karekteristik individu menurut usia dan jenis kelamin dengan keluhan kelelahan kerja pada pekerja di PT. PANLI
- 1.4.2.7 Menganalisa hubungan beban kerja fisik dan beban kerja mental dengan keluhan kelelahan kerja pada pekerja di PT. PANLI

1.4.2.8 Menganalisis hubungan waktu kerja dan istirahat dengan keluhan kelelahan kerja pada pekerja di PT. PANLI

1.4.3 Manfaat Penelitian

1.4.3.1 Instansi Terkait

Diharapkan penelitian ini dapat menambah literature bidang ilmu keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan informasi dan pembanding penelitian selanjutnya

1.4.3.2 PT. PUNINAR ANJI NYK Logistic Indonesia

Sebagai informasi mengenai beban kerja, waktu kerja dan waktu istirahat yang tidak tepat dengan keluhan kelelahan sehingga dapat mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja

1.4.3.3 Peneliti

Sebagai topik aplikasi ilmu yang diperoleh peneliti selama perkuliahan, menambah wawasan di bidang ilmu kesehatan dan memberikan pengalaman peneliti mengembangkan kemampuan ilmiah dan keterampilan dalam melaksanakan penelitian