

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Permasalahan berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya membahas tentang pekerja yang jatuh dari ketinggian, perawat yang tertusuk jarum, atau penyakit – penyakit yang timbul akibat kegiatan kerja. Ilmu Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga membahas tentang hal – hal yang pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya gangguan keselamatan dan kesehatan pada pekerja, salah satunya adalah kelelahan. Adanya tugas dan tanggung jawab dengan ketersediaan waktu yang terbatas, pekerja cenderung melakukan kegiatan kerja semaksimal mungkin bahkan seringkali memaksakan diri untuk menyelesaikannya. Hal ini ternyata dapat menimbulkan masalah yang seringkali tidak terlalu dipertimbangkan oleh perusahaan. Padahal jika masalah ini tidak segera diatasi dapat mempengaruhi hal lainnya yang terkait dengan pekerjaan dan mengakibatkan terjadinya kerugian baik pada diri pekerja maupun pada perusahaan. Salah satu masalah yang dimaksud adalah kelelahan kerja.

Notoadmodjo (2011) berpendapat bahwa salah satu tujuan utama dari adanya kesehatan kerja adalah pemberantasan kelelahan kerja dan meningkatkan kegairahan serta kenikmatan kerja. Seringkali badan usaha terlalu berfokus pada penanganan potensi bahaya yang berupa faktor kimia, biologi dan fisik dan cenderung mengabaikan faktor ergonomi dan juga psikologi pekerja. Kelelahan kerja tidak dapat didefinisikan secara jelas, akan tetapi dapat dirasakan dan

diamati dari adanya gejala subjektif yang dikeluhkan oleh pekerja (Maurits, 2010). Gilmer dan Suma'mur dalam Maurits (2010) berpendapat bahwa perasaan kelelahan kerja cenderung akan meningkatkan terjadinya kecelakaan kerja sehingga menimbulkan kerugian bukan hanya pada diri pekerja itu sendiri namun akan berdampak pula terhadap perusahaannya. BPJS Ketenagakerjaan tahun 2017 melaporkan telah terjadi sekitar 123.040 kejadian kecelakaan kerja. Jika dikaitkan dengan pendapat Maurits (2010) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja memberikan kontribusi lebih dari 60% dalam kejadian kecelakaan di tempat kerja berarti sekitar 73 ribu kejadian kecelakaan kerja disebabkan oleh kelelahan. Pendapat itu seakan mendapat pembuktian dari data *Internatinal Labour Organization* (ILO) tahun 2010 dalam Afriansyah (2017) yang menyatakan bahwa setiap tahun sekitar dua juta pekerja meninggal dunia karena mengalami kecelakaan kerja akibat kelelahan. Ngasdianto (2015) menambahkan informasi terkait penelitian yang dilakukan oleh ILO yaitu dari 58.115 pekerja, sekitar 32,8% atau sekitar 18.280 pekerja mengalami kelelahan.

Data pekerja yang meninggal akibat kelelahan dari Komisi Pemilihan Umum (KPU) dalam Detik News (27/4) tercatat sebanyak 272 petugas Kelompok Panitia Pemungutan Suara (KPPS). Hal tersebut disebabkan oleh timbulnya penyakit ringan setelah kerja hingga kecelakaan. Seorang petugas KPPS perempuan terpaksa harus melahirkan secara prematur. Fenomena ini disebabkan karena adanya beban kerja yang tinggi dan stres akibat terkait keperluan pemilu, salah satunya karena kurangnya logistik.

Beberapa penelitian mengenai kelelahan kerja menghasilkan beberapa macam kesimpulan. Ada yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu pekerja seperti umur, jenis kelamin, status gizi dan lain sebagainya akan berpengaruh pada kelelahan, ada juga yang tidak. Perwitasari (2014) menyatakan dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa dari 112 tenaga perawat di RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya sekitar 44,4% tenaga perawat perempuan mengalami kelelahan tingkat sedang dan sekitar 26 orang menyatakan kelelahan timbul akibat pekerjaan yang monoton. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Suma'mur dan Budiono dalam Perwitasari (2014) yang menyatakan bahwa salah satu penyebab kelelahan adalah monoton yang dapat menimbulkan kebosanan. Hasil penelitian Wayanti, dkk (2016) menjelaskan bahwa sekitar 56.7% dari 48 respondennya pada kategori usia dewasa tengah (41–60 tahun) mengalami kelelahan tinggi dan sekitar 72.2% dosen mengalami kelelahan kerja tinggi akibat rendahnya penghargaan yang diterima selama bekerja.

Maurits (2010) menyatakan bahwa stres dapat berpengaruh terhadap kelelahan kerja, namun tingkat pengaruhnya akan berbeda pada setiap individu pekerja. Adanya faktor dari dalam diri pekerja, faktor pekerjaan, faktor lingkungan fisik dan upaya untuk menuju tempat kerja akan menimbulkan stres kerja dan akan mempercepat timbulnya kelelahan pada pekerja. Pekerja yang berjenis kelamin perempuan dan sudah berstatus menikah, akan memiliki peluang lebih besar untuk mengalami stres dan mudah lelah. Hal ini dikarenakan adanya beban kerja yang ditanggungnya di tempat kerja dan kewajiban sebagai istri dan

ibu setibanya di rumah. Penelitian terkait stres dan kelelahan dinyatakan oleh Widyastuti (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian sumber daya PT. Bank Sulut cabang Manado. Perasaan tertekan karena kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mempercepat timbulnya rasa lelah pada pekerja (Wiyono dalam Yani, 2016).

Kesimpulan pada penelitian Jati dan Dian (2017) menyatakan bahwa sebanyak 20 (dua puluh) orang dosen FKIP menunjukkan bahwa tingkat stres pada dosen FKIP tergolong sedang dan tinggi serta berpengaruh pada kelelahan dosen. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hariyono, dkk dalam Widyastuti (2017) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan beban kerja, stres kerja, dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja. Penelitian serupa dari Kirana (2016) menyatakan bahwa dari 26 tenaga perawat di RS Jiwa Menur Surabaya terdapat sekitar 11 orang perawat yang mengalami stres tingkat sedang hingga berat. Keadaan stres yang seperti itu biasanya sudah terakumulasi selama beberapa minggu bahkan bertahun – tahun. Kirana (2016) juga membuat kesimpulan berdasarkan uji statistiknya yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dan kelelahan kerja. Adanya permasalahan beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja merupakan masalah terkait psikologi industri yang masih belum terlalu dipertimbangkan oleh para pemilik badan usaha yang cenderung lebih fokus pada upaya untuk memaksimalkan citra perusahaan dan hasil produksi.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Banyak jenis pekerja yang ada di berbagai bidang pekerjaan Indonesia, salah satunya adalah tenaga pengajar yang tergolong dalam pekerja yang bergerak dalam bidang pendidikan, yaitu guru dan dosen. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan dosen adalah seorang tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa dosen memiliki kedudukan pada jenjang pendidikan tinggi. Pengertian dari tenaga pendidik di atas dijadikan sebagai fungsi atau tujuan dari dibentuknya suatu institusi pendidikan. Fungsi atau tujuan tersebut diwujudkan dalam tridharma dalam hal ini yang dibahas adalah Tri Dharma Perguruan Tinggi yang terdiri dari 3 (tiga) poin, yaitu pendidikan dan pengajaran; penelitian dan pengembangan; serta pengabdian kepada masyarakat. Ketiga poin inilah yang dijadikan sebagai salah satu pedoman kerja bagi dosen di perguruan tinggi.

Sunarni dan Bambang (2016) menyatakan bahwa rata – rata total Beban Kerja Dosen (BKD) terdiri dari empat kinerja. Pertama, kinerja bidang pendidikan terdiri dari kegiatan mengajar dan praktikum, bimbingan Praktik Kerja Lapangan (PKL)/Kuliah Kerja Lapangan (KKL), Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), Kuliah Kerja Nyata (KKN), bimbingan seminar, skripsi/tesis/desertasi, tugas akhir, menguji skripsi/tesis/desertasi, tugas akhir, dan mengembangkan silabus,

dan lain sebagainya. Kedua kinerja bidang penelitian yang meliputi penelitian buku/bahan ajar, editor, modul/diktat/bahan ajar tidak diterbitkan, menerjemahkan buku, menyunting buku, asesor, menulis artikel dalam jurnal, dan menyajikan makalah dalam seminar. Ketiga, kinerja bidang pengabdian masyarakat meliputi melaksanakan pengabdian, menulis karya pengabdian, editor karya pengabdian, dan materi/ narasumber pengabdian. Keempat, kinerja penunjang lainnya seperti jabatan struktural, peran sebagai dosen Pembimbing Akademik (PA). Berdasarkan gambaran beban kerja dosen sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dapat digolongkan bahwa dosen merupakan profesi yang lebih mengutamakan kerja mental dibandingkan kerja fisik.

Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM) Universitas Airlangga Surabaya merupakan salah satu institusi yang bergerak dalam bidang pendidikan (perguruan Tinggi Negeri) dan terletak di kampus C dengan luas tanah 18.947.930 m<sup>2</sup> dan luas bangunan 11.695.551 m<sup>2</sup> dengan bangunan 3 lantai. Fakultas ini terdiri dari tujuh prodi yaitu Prodi D3 Hiperkes dan Keselamatan Kerja, Prodi S1 Ilmu Kesehatan Masyarakat (IKM), Prodi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat (IKM), Prodi S2 Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK), Prodi S2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Prodi S2 Kesehatan Lingkungan (KL) dan Prodi S3 Ilmu Kesehatan. Saat ini terdaftar kurang lebih sekitar 74 orang dosen yang aktif mengajar. Prodi S1 Ilmu Kesehatan Masyarakat (IKM) sendiri terdiri dari tujuh departemen, yaitu Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku, Departemen Gizi Kesehatan, Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),

Departemen Epidemiologi, Departemen Kesehatan Lingkungan, Departemen Biostatistik dan Kependudukan dan Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK). Prodi ini juga terdiri dari dua golongan mahasiswa yaitu mahasiswa yang berasal dari lulusan Sekolah Menengah Atas (reguler) dan mahasiswa yang berasal dari lulusan Diploma 3 (Alih Jenis). Jam kuliah pada mahasiswa reguler biasanya dilaksanakan mulai dari pukul 08.00 WIB hingga 13.00 WIB dan dilanjutkan dengan kuliah mahasiswa alih jenis yang dimulai pukul 13.00 WIB hingga 20.00 WIB. Perguruan tinggi ini menerapkan sistem Satuan Kredit Semester (SKS) dalam kegiatan perkuliahannya, dimana perSKS setara dengan waktu 50 menit perkuliahan. Beban kerja yang diterapkan pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga dinyatakan dalam bentuk prosentase beban tugas.

Gambaran sekilas tentang FKM Universitas Airlangga Surabaya, memungkinkan terjadinya *double job* yaitu kondisi yang menggambarkan dimana satu dosen memiliki tanggung jawab dalam hal pendidikan, bimbingan tugas akhir, penelitian pribadi dan juga pengabdian masyarakat. Tidak hanya itu, terkadang dosen juga harus melakukan tugas lain seperti seminar, mendampingi tamu atau menjadi panitia pelaksanaan akreditasi. Hal ini memungkinkan timbulnya stres akibat kerja pada para dosen yang merangkap. Selain dari segi tugas dan tanggung jawab akademik, struktur bangunan yang terdiri dari tiga lantai juga dapat mendukung timbulnya rasa lelah karena kegiatan perkuliahan dapat dilaksanakan di lantai 1, 2, atau 3 sesuai dengan jadwal yang telah

ditetapkan atau permintaan khusus dari dosen. Tugas dan tanggung jawab (terutama dalam kegiatan akademik) ditambah dengan usaha untuk menuju lokasi perkuliahan yang melebihi kapasitas dosen akan mempercepat timbulnya kelelahan baik secara fisik maupun mental.

Studi pendahuluan pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM) Universitas Airlangga Surabaya menunjukkan bahwa tiga dari lima dosen mengeluh lelah setelah pulang kerja. Kelelahan yang dirasakan disebabkan salah satunya karena naik turun tangga dan dan tidak jarang karena jam mengajar dari pagi hingga sore bahkan malam hari. Beberapa dosen juga tidak jarang meminta mahasiswa untuk menjadwal ulang atau memajukan jam perkuliahan karena ada jadwal mengajar di prodi lain yang bertempat di luar Surabaya dan juga agar kegiatan perkuliahan tidak sampai malam hari. Penyebab lain timbulnya kelelahan adalah adanya beban administratif yang diemban oleh beberapa dosen yang juga menjabat dalam struktur manajerial dan juga adanya kegiatan bimbingan dan pengabdian masyarakat.

Berdasarkan permasalahan yang disebutkan pada paragraf sebelumnya, permasalahan yang timbul dari beban kerja dan stres kerja menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian bagaimana hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kelelahan pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.



### 1.3 Batasan Masalah

Kelelahan merupakan suatu respon tubuh akibat dari suatu kegiatan yang melebihi kapasitas individu tersebut. Kelelahan kerja tidak dapat didefinisikan secara jelas, namun dapat dirasakan oleh pekerja (Maurits, 2010). Kelelahan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor yang berasal dari pekerja (karakteristik pekerja), faktor yang berasal dari pekerjaannya (jam kerja, beban kerja, sikap kerja, dll), faktor fisik lingkungan kerja (penerangan, kebisingan, dll) dan faktor lain yang berupa jarak yang harus ditempuh untuk menuju tempat kerjanya. Adanya faktor dari pekerja, faktor pekerjaan, faktor fisik lingkungan kerja, dan faktor lain akan menimbulkan stres yang akan mempercepat munculnya kelelahan pada pekerja. Faktor lain berupa jarak tidak diukur karena alamat yang tersedia pada data sekunder tidak update sehingga jarak yang diukur menjadi tidak pasti. Penelitian ini hanya akan membahas tentang beban kerja dan stres kerja yang didapatkan yang berkaitan dengan kelelahan pada dosen. Peneliti menggunakan kuesioner untuk menganalisis beban kerja dosen menggunakan metode NASA TLX untuk mengetahui beban mental, mengetahui stres kerja dan kelelahan subyektif yang dialami oleh dosen. Kelelahan yang diukur hanya kelelahan subyektif karena untuk kelelahan objektif harus diukur dengan cara observasi yang mengharuskan peneliti mengikuti kegiatan responden sehari-hari penuh dan membutuhkan waktu yang cukup lama.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan latar belakang dan fenomena masalah yang tertera di atas, rumusan masalah yang akan diteliti adalah “Bagaimana hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan kelelahan pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya?”

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

##### **1.5.1 Tujuan Umum**

Menganalisis hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kelelahan pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.

##### **1.5.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi karakteristik yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan status pernikahan pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.
2. Mengukur beban kerja pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.
3. Mengukur stres kerja pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.
4. Mengukur kelelahan pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.
5. Menganalisis hubungan beban kerja dengan kelelahan pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.

6. Menganalisis hubungan stres kerja dengan kelelahan pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.
7. Menganalisis hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kelelahan pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan pertimbangan untuk tindakan pencegahan atau mengatasi keluhan kelelahan pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan rekomendasi serta acuan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai kelelahan.

### **1.6.2 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai media untuk menerapkan ilmu Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang didapat selama perkuliahan terutama yang berkaitan dengan kelelahan.

### **1.6.3 Manfaat Bagi Pembaca**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai kelelahan.