

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya, tempat kerja yang ingin mencapai tujuannya secara maksimal, harus memperhatikan hal yang paling mendasar yaitu kualitas dari sumber daya manusia (SDM). Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan di atas meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran,

Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat 1 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh sebab itu, tempat kerja harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dan mengupayakan yang terbaik agar tenaga kerja mereka terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang nantinya akan merugikan tempat kerja itu sendiri.

Apabila tempat kerja tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja mereka maka akan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja dan timbulnya penyakit akibat kerja. Menurut *International Labour Organization (ILO)*, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat

kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja.

Kelelahan kerja merupakan keluhan yang umum ditemukan di tempat kerja. Angka prevalensi dilaporkan terjadinya keluhan kelelahan kerja bervariasi mulai dari <10% hingga >40% sesuai dengan kondisi pekerjaan. (Ho, 2013). Selain itu, *International Labour Organization* (2013) juga menyatakan bahwa dari 58.118 sampel, sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan dan mempengaruhi produktivitas kerja sekitar 32,8%. Sedangkan menurut Susanti (2019), mengenai data kecelakaan kerja yang ada di Depnakertrans, diketahui bahwa setiap hari rata-rata terjadi 414 kecelakaan kerja di Indonesia dimana 27,8% disebabkan oleh adanya kelelahan kerja yang cukup tinggi. Salah satu penyebab tingginya angka kecelakaan kerja yaitu 50% adalah faktor kelelahan kerja. (Maurits, 2010).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja tidak boleh dianggap sebelah mata. Hal ini dikarenakan World Health Organization (2019) pun juga telah menyatakan bahwa kelelahan kerja termasuk dalam salah satu kategori penyakit yang ada di *International Classification of Diseases 11th Revision* (ICD-11). Kelelahan yang terjadi pada pekerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang menimbulkan terjadinya kelelahan kerja adalah beban kerja (Maurits, 2010). Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban

kerja yang ada pada pekerja juga dapat dibedakan menjadi dua, yaitu beban kerja fisik dan mental, tergantung pada bentuk aktivitas yang lebih dominan (Tarwaka, 2015). Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya untuk dapat mencegah timbulnya kelelahan kerja.

Kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda pada setiap individu karena adanya perbedaan kondisi kesehatan pada masing-masing individu tersebut, akan tetapi semuanya berujung pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2015).

Beban kerja fisik maupun mental yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kapasitas pekerja dapat meningkatkan risiko terjadinya kelelahan kerja. Oleh karena itu, beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan fisik dan psikis tenaga kerja yang bersangkutan, keadaan perjalanan, waktu perjalanan dari tempat kerja yang seminimal mungkin agar dapat meminimalisir terjadinya kelelahan kerja (Maurits, 2010).

Arellano, dkk (2015) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja. Korelasi diantara beban kerja dan kelelahan kerja pada penelitian tersebut adalah berbanding lurus sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh pekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kelelahan kerja yang dirasakan oleh pekerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu kajian atau penelitian terkait hubungan antara beban kerja pada pekerja servis jaringan telekomunikasi.

1.2 Identifikasi Masalah

PT. X Madiun merupakan salah satu anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh PT. Telekomunikasi Indonesia. PT. X Madiun bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan *manage service* pengelolaan infrastruktur jaringan. Dalam perkembangan usaha, kemudian perusahaan ini memiliki wilayah cabang operasi PT. X yang berada di seluruh Kawasan Nusantara yang terbagi dalam lima wilayah operasi, yaitu Wilayah Operasi Sumatera, Wilayah Operasi Jakarta – Banten, Wilayah Operasi Jabar – Jateng, Wilayah Operasi Jatim – Bali – Mataram – Kupang, dan Wilayah Operasi Kalimantan – Sulawesi – Maluku – Papua.

PT. X Madiun memiliki beberapa unit, salah satunya yaitu unit *Integrated-Operation Access Network* (I-OAN). Unit I-OAN merupakan unit yang memiliki beban kerja lebih besar daripada beban kerja unit lainnya. Hal ini

dikarenakan unit I-OAN merupakan unit yang berperan utama dalam perbaikan jaringan dan gangguan-gangguan yang terjadi seperti gangguan *wifi*, *Fiber Termination Management (FTM)*, *Business, Government, Enterprise Service (BGES Service)*, dan sebagainya. Pekerja di unit I-OAN merupakan pekerja yang setiap harinya harus turun ke lapangan untuk memperbaiki jaringan dan mengatasi gangguan-gangguan yang dialami oleh pelanggan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Health, Safety, and Environment (HSE)*, diketahui bahwa pekerja unit I-OAN memiliki jam kerja yang tidak beraturan karena adanya sistem kerja yang bersifat kejar target harian. Selain itu, jadwal kerja pekerja Unit I-OAN yaitu hari Senin sampai Minggu dengan jatah 1 hari libur dalam seminggu secara bergantian untuk masing-masing tim (1 tim berisi 2 orang).

Ketika pekerja sedang bekerja di lapangan, mereka harus melakukan pengecekan pada kabel sehingga mereka harus naik ke atas tiang listrik. Pada waktu perbaikan kabel yang rusak tersebut, mereka harus benar-benar fokus agar dapat menemukan letak kabel yang rusak sehingga mereka dapat menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan agar dapat mengatasi gangguan tersebut. Rata-rata waktu yang mereka habiskan untuk memperbaiki kabel telepon tersebut yaitu sekitar 1 jam. Selain itu, pekerja unit I-OAN ketika akan memperbaiki kerusakan dan gangguan, harus membawa kabel-kabel yang panjang dan berat.

Pekerja unit I-OAN di PT. X Madiun juga sering lembur atau bekerja melebihi jam kerja (lebih dari 8 jam sehari) karena banyaknya gangguan yang harus diatasi. Tidak jarang pula, terdapat permintaan dari pelanggan yang meminta agar tenaga kerja melakukan perbaikan gangguan ke rumah pelanggan tersebut di sore atau malam hari setelah pelanggan tersebut pulang kerja sehingga hal tersebut menyebabkan pekerja harus lembur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pekerja Unit I-OAN lebih mengutamakan pekerjaan otot untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa tetap ada beban mental akibat perilaku pelanggan.

Berdasarkan beberapa masalah diatas, peneliti tertarik dan terdorong untuk meneliti hubungan antara beban kerja dengan keluhan kelelahan kerja pada pekerja servis jaringan telekomunikasi.

1.3 Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah mengenai beban kerja dan keluhan kelelahan kerja pada pekerja. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan keluhan kelelahan kerja pada pekerja servis jaringan telekomunikasi?”

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan umum dan tujuan khusus dalam penelitian ini sebagai berikut.

1.4.1 Tujuan Umum

Mempelajari hubungan antara beban kerja dengan keluhan kelelahan kerja pada pekerja servis jaringan telekomunikasi.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi faktor karakteristik individu (usia, masa kerja, dan status gizi) pada pekerja servis jaringan telekomunikasi.
2. Mengidentifikasi waktu kerja pada pekerja servis jaringan telekomunikasi
3. Mengidentifikasi waktu istirahat pada pekerja servis jaringan telekomunikasi.
4. Mengukur beban kerja fisik pada pekerja servis jaringan telekomunikasi.
5. Mengukur beban kerja mental pada pekerja servis jaringan telekomunikasi.
6. Mengukur keluhan kelelahan kerja pada pekerja servis jaringan telekomunikasi.
7. Menganalisis hubungan antara beban kerja fisik dengan keluhan kelelahan kerja pada pekerja servis jaringan telekomunikasi.
8. Menganalisis hubungan antara beban kerja mental dengan keluhan kelelahan kerja pada pekerja servis jaringan telekomunikasi

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat, yaitu:

1.5.1 Bagi Perusahaan dan Pekerja

Mengetahui beban kerja fisik dan mental yang berlebihan dan yang terlalu rendah pada pekerja. Selain itu, perusahaan juga dapat mengetahui tingkat kelelahan kerja yang terjadi pada pekerja. Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk membuat perencanaan terkait beban kerja fisik dan mental yang sesuai untuk pekerja. Penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk melakukan upaya-upaya pencegahan terjadinya kelelahan kerja yang disebabkan oleh beban kerja fisik dan mental yang tidak sesuai kemampuan pekerja.

1.5.2 Bagi Peneliti

Setelah melakukan penelitian ini, diharapkan peneliti dapat meningkatkan pengetahuan terkait beban kerja fisik dan mental serta keluhan kelelahan kerja yang dirasakan oleh pekerja. Selain itu, peneliti juga dapat memperoleh pengalaman dalam menerapkan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan di lapangan sehingga dapat meningkatkan kemampuan peneliti.

1.5.3 Bagi Instansi Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah perbendaharaan literatur di perpustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga dan diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi bagi pihak yang membutuhkan untuk melakukan penelitian khususnya terkait dengan hubungan beban kerja dengan keluhan kelelahan kerja pada pekerja serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca.