

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki tujuan, yaitu menjaga karyawan dan pengunjung lain di dalam tempat kerja, aset perusahaan, dan masyarakat sekitar. Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan dan merupakan bagian penting dari eksekusi proyek. Oleh karena itu, agar bisnis tetap aman, K3 harus diimplementasikan secara konsisten. UU No. 1 tahun 1970 mengatur, yaitu pengusaha berkewajiban untuk melindungi pekerja dari bahaya potensial yang dihadapi. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional didasarkan pada UU No. 1 Tahun 1970, sementara pelaksanaan sistem kebijakan K3 Nasional diatur PP No. 50 Tahun 2012 mengenai Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3). Untuk mengendalikan risiko di tempat kerja, peraturan pemerintah menetapkan bahwa SMK3 harus menjadi bagian dari Sistem Manajemen Perusahaan. Selain itu, PP No. 50 Tahun 2012 mengamanatkan, Badan/lembaga Pembinaan lingkup usaha bertanggung jawab untuk menyusun pedoman penerapan SMK3 yang sepadan dengan peraturan perundang-undangan saat ini. Perusahaan yang didapat karyawan sebanyak 100 orang atau lebih, atau perusahaan dengan resiko bahaya tingkat tinggi dan diterapkan oleh pengusaha, pengurus dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan. Pelaksanaan Penerapan SMK3 juga dianjurkan mengikuti standar internasional apabila standar nasional mengenai hal yang terkait belum tersedia di Indonesia.

Sasaran bagi sebuah perusahaan melakukan penilaian yang dilakukan berdasarkan tingkatan pencapaian penerapan SMK3 sesuai dengan yang disampaikan dalam Pelaksanaan K3 melalui penerapan SMK3 bertujuan untuk membangun sistem K3 yang terintegrasi dengan unsur manajemen, tenaga kerja, dan kondisi serta lingkungan kerja juga ikut serta. Hal ini bertujuan untuk mengurangi bahkan meniadakan kejadian kecelakaan akibat pekerjaan serta Penyakit Akibat Kerja (PAK), serta menghadirkan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif. Pelaksanaan K3 melalui Penerapan SMK3 di Indonesia telah menghasilkan beberapa kemajuan, namun sampai saat ini belum sepenuhnya mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Dari perolehan data Kejadian Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja, karyawan yang mendapatkan dukungan

dari BPJS Ketenagakerjaan dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) tahun 2022 memperlihatkan jumlah kejadian meningkat dari tahun ketahunnya. Mulai tahun 2019 hingga 2021, secara berurutan tercatat, 210.789 orang (4.007 fatal), 221.740 (3.410 fatal), dan 234.370 orang (6.552 fatal). Angka-angka ini menunjukkan bahwa implementasi K3 semestinya menjadi fokus utama terlebih lagi di dunia kerja Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan melaporkan bahwa kejadian kecelakaan kerja di Indonesia terus meningkat. Data menunjukkan bahwa selama 2017, terdapat sekitar 123 ribu kasus kecelakaan kerja yang tercatat. Direktur Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Krishna Syarif di Nusa Dua, Badung, Bali memberi pernyataan bahwa khusus Jakarta saja terjadi peningkatan angka kecelakaan kerja hingga 10 persen pada 2017, maka dibutuhkan upaya meminimalisir kecelakaan kerja melalui K3 dengan dukungan para tenaga kerja (Detik Finance, 2020). Angka-angka ini menunjukkan bahwa implementasi K3 semestinya menjadi fokus utama terlebih lagi di dunia kerja Indonesia. Keselamatan kerja dan risiko kecelakaan kerja yang akan dihadapi karyawan tidak dapat dipisahkan. Saat ini, terdapat risiko dan bahaya pada berbagai aktivitas yang dapat merusak baik lingkungan maupun keselamatan dan kesehatan pekerja (Rahmayani A. , 2022).

Penyebab kelelahan sangat bervariasi diantaranya ialah dipengaruhi karakteristik individu, beban kerja, kondisi kesehatan, dan kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang dimaksud yaitu Dalam tempat kerja, berbagai faktor seperti suhu, kelembaban, aliran udara, cahaya, kebisingan, getaran, bau-bauan, dan warna lainnya dapat mempengaruhi produktivitas pekerja. Jika kondisi lingkungan kerja tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka dapat menjadi ancaman bagi karyawan (Tarwaka, 2010). Kelelahan kerja di tempat kerja adalah masalah yang sering dihadapi oleh karyawan yang pada dasarnya dapat mengganggu kesehatan pekerja dan juga berpotensi menurunkan kinerja mereka. Kelelahan dapat dianggap sebagai suatu fenomena yang subjektif dan berbeda-beda bagi setiap individu, karena biasanya dikaitkan dengan pengalaman emosional. Faktor psikologis (seperti stres, depresi, atau kesalahpahaman) dapat mempengaruhi terjadinya kelelahan. Oleh karena itu, kelelahan menjadi salah satu masalah kesehatan kerja yang perlu dihadapi dan mendapat perhatian khusus. Kelelahan kerja dapat ditandai dengan melemahnya energi dan kemampuan dalam melakukan tugas sehingga meningkatkan kemungkinan kesalahan dan konsekuensi yang serius, seperti terjadinya kecelakaan kerja (Budiono, 2003). Kelelahan dapat memiliki implikasi risiko yang signifikan dalam dunia kerja. Salah satu contoh adalah penurunan motivasi kerja, yang dapat menyebabkan kesalahan

dalam pelaksanaan tugas dan mengakibatkan produktivitas kerja menurun. Hal ini dapat pula menyebabkan rendahnya performansi, kualitas kerja, dan meningkatkan stres kerja. Selain itu, kelelahan juga dapat meningkatkan resiko terjadinya penyakit akibat kerja, cedera, dan kecelakaan kerja. (Triyunita, 2013). Menurut (Setyawati, 2010), dalam banyak kasus, lebih dari 60% kejadian kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh keterlaluannya pekerja dalam menghadapi beban kerja yang berat. Penyebab utama kecelakaan kerja adalah faktor kelelahan, yang pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesehatan, kondisi lingkungan kerja, dan level beban kerja yang diterima. Kelelahan dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti usia, jenis kelamin, status gizi, kesehatan, pola makan dan keadaan psikologis. Jika kelelahan kerja tidak ditangani dengan cepat dan segera beristirahat, maka akan menyebabkan kelelahan tersebut terakumulasi sehari-hari dan dapat memperparah kondisi kesehatan. Menurut (Tarwaka, 2010), beberapa risiko yang timbul dari kelelahan kerja, antara lainnya adalah penurunan motivasi kerja, penurunan kinerja, meningkatnya kesalahan, dan penurunan produktivitas kerja.

Kelelahan merupakan suatu kondisi yang mengarah pada melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan sehingga dapat menghambat aktivitas. Dalam kondisi lelah, biasanya tidak ada keinginan untuk melakukan upaya fisik atau upaya mental dan hanya merasa berat dan mengantuk (Grandjean dan Kroemer, 1997). Kelelahan merupakan suatu strategi tubuh untuk melindungi diri dari kerusakan lebih lanjut, sehingga tubuh dapat mengalami pemulihan setelah istirahat. Namun, tingkat kelelahan dapat berbeda-beda antar individu, tetapi semua mengarah kepada hilangnya efisiensi, penurunan kemampuan kerja, dan penurunan daya tahan tubuh. (Tarwaka And Bakri, 2004) Orang yang sakit akan lebih rentan terhadap timbulnya kelelahan. Kroemer dan Grandjean (1997) mengungkapkan bahwa kelelahan dapat terjadi sebagai akibat dari kondisi tubuh yang tidak fit atau memiliki keluhan terkait penyakit tertentu.

Dalam suatu survei di United States of America (USA) kelelahan ini merupakan masalah besar, 24% seluruh orang dewasa yang datang ke poliklinik menderita kelelahan. Dalam penelitian yang telah dilakukan di AS pada tahun 2014, disebutkan bahwa 13% cedera di tempat kerja dapat dikaitkan dengan kelelahan. Responden yang memiliki gangguan tidur memiliki risiko 1,62 kali lebih tinggi untuk cedera (Safe Work Australia, 2013). Dalam penelitian dijelaskan dari 58.115 sampel, 18.828 diantaranya (32,8%) mengalami kelelahan (Muizzudin, 2013). Di Indonesia, lebih dari 65% pekerja mengeluh kelelahan kerja dan datang ke fasilitas kesehatan perusahaan untuk

mendapatkan penanganan (Triyunita, 2013). Berdasarkan data dari Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Tahun 2012, kecelakaan kerja di Indonesia terjadi dengan frekuensi tinggi, dengan rata-rata 847 kejadian per hari. Dalam beberapa kasus, kelelahan menjadi penyebab utama, dengan tingkat yang cukup signifikan, yakni 36%. Selain itu, sekitar 18% korban atau 152 orang mengalami luka-luka atau cacat yang permanen Kelelahan banyak terjadi pada pekerja termasuk pada pekerja di industri.

Industri manufaktur sangat bermacam-macam jenisnya, diantaranya otomotif yang berkaitan dengan memperoleh barang konsumen melalui langkah pemrosesan, perakitan, atau pembuatan. Perubahan wujud kompartemen/bahan mentah menjadi barang jadi melalui berbagai tahapan yang dikerjakan oleh karyawan bagian produksi. Oleh karenanya, hadirnya perusahaan manufaktur mempunyai kemampuan dalam menciptakan lapangan kerja (Azzahidah, 2023). Dalam menjalankan proses bisnisnya, setiap hari dan secara terus-menerus karyawan produksi tidak bisa melepaskan peralatan dan bahan berpotensi kecelakaan kerja yang tinggi. Berdasarkan studi atau observasi awal yang dilakukan di PT. BMC Bekasi didapatkan hasil bahwa terdapat potensi kecelakaan kerja yang dapat terjadi di perusahaan, diantaranya adalah:

1. APPARATUS = Terjepit
2. BIG HEAVY = Tertimpa benda berat
3. CAR = Tertabrak benda bergerak
4. DROP = Terjatuh dari ketinggian
5. ELECTRICAL = Tersengat listrik
6. FIRE = Kebakaran

Berdasarkan hasil observasi langsung ke lapangan atau tempat kerja, berikut beberapa risiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi di perusahaan, diantaranya adalah risiko terkena benda tajam (anggota tubuh tersayat/tergores/terpotong/tertusuk); terpapar alat/cairan panas (iritasi kulit/luka bakar, gangguan penglihatan hingga kebutaan pada mata); terkena alat pengatur bahan; terkena peralatan perbaikan; terkena benda-benda yang dicek; terkena komponen yang kurang/rusak; terpapar debu atau gram (gangguan penglihatan dan pernapasan); terpapar bahan kimia berbahaya (iritasi pada anggota tubuh yang terpapar); Kelelahan kerja; bahaya kebisingan tinggi (gangguan pendengaran hingga tuli); tergelincir/terpeleset; dan bahaya ergonomi (gangguan

postur tubuh dan cedera otot/saraf/tulang/sendii); Dll. Berdasarkan risiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi di perusahaan tersebut, terdapat kejadian kecelakaan yang terjadi sepanjang periode tahun 2018-2023 diantaranya sebanyak 10 kejadian kecelakaan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan survei awal peneliti yang dilakukan terhadap para karyawan produksi PT. BMC Bekasi, yang seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Salah satu pengaruh buruk yang biasa terjadi oleh pekerjaan yaitu timbulnya kelelahan kerja. Banyak faktor timbul dari kelelahan kerja, dan semuanya harus diidentifikasi sehingga tindakan pengendalian yang tepat dapat ditentukan. Pada jenis pekerjaan yang dilakukan berulang atau monoton, kelelahan sering kali muncul. Selain itu, usia yang bertambah, asupan gizi dan kondisi kesehatan, masa kerja, serta beban kerja berat yang dialami karyawan dapat meningkatkan kelelahan. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui gambaran kelelahan kerja pada karyawan produksi PT. BMC Bekasi tahun 2024.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Bagaimana gambaran distribusi frekuensi kelelahan kerja, usia, Indeks Massa Tubuh (IMT), masa kerja, riwayat penyakit, dan beban kerja pada karyawan produksi PT. BMC Bekasi tahun 2024?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Penelitian ini untuk mengetahui gambaran kelelahan kerja pada karyawan produksi PT. BMC Bekasi tahun 2024.

1.4.2 Tujuan Khusus

Mengetahui gambaran distribusi frekuensi kelelahan kerja, usia, Indeks Massa Tubuh (IMT), masa kerja, riwayat penyakit, dan beban kerja pada karyawan produksi PT. BMC Bekasi tahun 2024.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1.5.1 Manfaat untuk Mahasiswa

Mahasiswa berharap dari hasil penelitian ini terdapat peningkatan pemahaman, literasi, dan pengalaman pribadi dalam melaksanakan sebuah penelitian lebih lagi pada bidang K3 terutama tentang kelelahan kerja.

1.5.2 Manfaat untuk Instansi Penelitian

Mahasiswa berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai kelelahan kerja pada karyawan produksi PT. BMC Bekasi sehingga perusahaan dapat meninjau masalah kelelahan pada pekerja produksi PT. BMC Bekasi.

1.5.3 Manfaat untuk Prodi Sarjana Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyediakan data dan informasi yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu kesehatan dan keselamatan kerja bagi program studi S1 Kesehatan Masyarakat, Universitas MH Thamrin.

1.6 Ruang Lingkup

Penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran kelelahan kerja pada karyawan produksi PT. BMC Bekasi tahun 2024. Karyawan tetap yang bekerja pada bagian produksi di PT. BMC Bekasi yang menjadi subjek penelitian. Pada penelitian ini berjumlah 64 orang responden. Penelitian ini dilakukan di PT. BMC Bekasi mulai dari bulan Mei 2024 sampai dengan Agustus 2024. Desain penelitian ini adalah cross-sectional. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode subjective self rating test (SSRT) dengan media kuesioner untuk mengetahui kelelahan subjektif.