

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang keberhasilan tujuan mereka. Pada kenyataannya seorang karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi harus mendapatkan perhatian yang serius serta perlakuan dengan sebaik mungkin karena mereka merupakan aset utama di tempat mereka bekerja. Hal ini dilakukan karena pencapaian tujuan organisasi bisa terealisasi apabila sumber daya manusia yang dimiliki memberikan kontribusi yang optimal dalam menjalankan peran dan fungsinya sesuai bidangnya masing-masing (Sari et al., 2021).

Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan diperlukan perlindungan kesehatan dan keselamatan. Permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja seperti terjadinya kecelakaan kerja, dapat terjadi karena para pekerja mengalami kelelahan. Kelelahan adalah kondisi dimana tubuh menunjukkan kondisi tubuh baik fisik maupun mental yang dapat mengakibatkan menurunnya ketahanan tubuh serta daya kerja. Setiap orang akan merasakan kelelahan dengan kondisi yang berbeda-beda, namun hal ini tetap bermuara pada kehilangan efesiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2020).

Kelelahan kerja masih menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja, baik di perusahaan maupun lokasi kerja lainnya. Kejadian kelelahan pada pekerja menyumbang sekitar 50% dari keseluruhan kecelakaan kerja (Farha et al., 2022).

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia *World Health Organization* (WHO) yang mempunyai model kesehatan yang dibuat sampai tahun 2020, memperkirakan gangguan psikis pada pekerja seperti perasaan lelah yang begitu berat dan berujung pada depresi, dapat menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja Jepang terhadap 12.000 perusahaan yang melibatkan sekitar 16.000 pekerja di negara tersebut yang dipilih secara acak telah menunjukkan hasil bahwa ditemukan 65% pekerja mengeluhkan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan keluhan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stres berat dan merasa tersisihkan (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2018).

Data dari *International Labour Organization* (ILO) menyebutkan hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan (*International Labour Organization* 2018). Penelitian tersebut menyatakan dari 58.115 sampel, 32,8% diantaranya atau 18.828 sampel menderita kelelahan. Survei di negara maju melaporkan bahwa 10-50% penduduk mengalami kelelahan. Prevalensi kelelahan sekitar 20% diantara pasien yang datang membutuhkan pelayanan Kesehatan (Sulfikar et al., 2024).

National Safety Council melaporkan bahwa 13% cidera yang terjadi di tempat kerja disebabkan oleh kelelahan. Lebih dari 2.000 orang dewasa yang bekerja dan pernah mengalami kecelakaan, menunjukkan bahwa 97% pekerja setidaknya memiliki satu faktor risiko kelelahan di tempat kerja, sementara lebih dari 80% memiliki lebih dari satu faktor risiko. Potensi cidera pada pekerjaan akan

meningkat ketika beberapa faktor risiko tersebut bergabung (National Safety Council, 2016).

BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2023 juga melaporkan bahwa terjadi 159.127 kasus kecelakaan kerja di Indonesia, dengan kelelahan kerja sebagai salah satu faktor kecelakaan kerja tersebut (BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Data dari Departemen Kesehatan, Perburuhan dan Kesejahteraan Jepang menunjukkan bahwa terdapat 1.456 kasus dalam 1 tahun terakhir tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kelelahan bekerja di Jepang, kasus ini tercatat sebagai rekor tertinggi selama ini (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2018) . Kasus-kasus kematian karoshi mayoritasnya yang berhubungan dengan bidang-bidang seperti teknik, transportasi, perawatan kesehatan dan pelayanan sosial yang memang sejak lama kekurangan tenaga kerja. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kelelahan yang tinggi dapat mempengaruhi setiap pekerja dalam pekerjaan atau industry apa pun dengan konsekuensi serius bagi keselamatan dan kesehatan pekerja. Oleh karena itu, seharusnya kelelahan kerja menjadi prioritas dalam memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja (Maulidia, 2023).

Gizi kerja adalah kebutuhan zat gizi yang diperlukan oleh setiap tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan serta mengupayakan daya kerja tenaga kerja yang optimal (Husada & Ramadhanti, 2020). Di Indonesia, pelaksanaan kesehatan kerja diwajibkan dan telah diatur dalam perundang-undangan. Peraturan Menteri Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Koperasi No. Per-03/Men/1982 pasal 2 tentang tugas pokok pelayanan Kesehatan

Kerja, salah satu elemennya adalah mengenai gizi kerja dan penyelenggaraan makanan di tempat kerja tersebut (Mitra et al., n.d.).

Menurut penelitian Dengo, et.al (2023).menyatakan bahwa orang yang berada dalam asupan energi yang kurang baik dalam arti intake makanan dalam tubuh kurang dari normal maka akan lebih mudah mengalami kelelahan dalam melakukan pekerjaan karena asupan energi merupakan salah satu penyebab kelelahan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,270 yang berarti arah korelasi adalah positif dengan kekuatan korelasi yang cukup. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik asupan energi yang diterima tubuh maka semakin berkurang tingkat kelelahan.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Darimi, et.al (2024) mengatakan bahwa akibat menurunnya produktivitas kerja, kelelahan kerja dapat merugikan baik bagi para pekerja maupun organisasi karena cenderung meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Akumulasi kelelahan dalam jangka waktu lama menyebabkan kelelahan kronis. Hasil uji statistik antara jam kerja dengan kelelahan kerja menunjukkan nilai $p\text{-value}=0,031$. Sedangkan hasil uji statistik antara masa kerja dengan kelelahan kerja menunjukkan nilai $p\text{-value}=0,001$. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa ada hubungan antara jam kerja dan masa kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti, et.al (2021) yang mengatakan bahwa usia berhubungan dengan kelelahan, jam kerja berhubungan dengan kelelahan dan sikap kerja juga berhubungan dengan kelelahan. Jika dilakukan analisis secara bersama terdapat hubungan usia, jam kerja

dan sikap kerja terhadap kelelahan kerja. Hal ini dapat terjadi karena seseorang yang memiliki usia yang berbeda, jam kerja yang hampir sama dan memiliki sikap kerja yang sama bisa saja memiliki tingkat kelelahan yang sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan usia dengan kelelahan kerja (p value 0,001), terdapat hubungan jam kerja dengan kelelahan kerja dengan p value 0,001, terdapat hubungan sikap kerja dengan kelelahan kerja (p value 0,001). Maka agar pekerja lebih memperhatikan usia, jam kerja dan sikap kerja dengan menyesuaikan kemampuan pekerja sehingga pekerja dalam melaksanakan tugas tetap optimal dan tidak mengalami kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Klinik Grha Shafa Medika terdapat pekerja memiliki umur yang bervariasi diantaranya berumur tua usia 54 dan 56 tahun sebanyak 2 orang dengan lama kerja 8 jam yang berisiko mengalami keluhan kelelahan kerja dengan tingkat beban pekerjaannya yang berat, berdasarkan pengamatan langsung pada pekerja terdapat pekerja perempuan dan laki-laki yang memiliki ukuran tubuh yang berbeda sehingga mempengaruhi kekuatan atau kemampuan fisik. Adapun keluhan kelelahan para pekerja merasakan lelah yaitu pusing, merasa mengantuk dan merasa lelah pada otot tangan dan kaki akibat dari sikap kerja yang tidak ergonomis pada pekerjaannya yang terus menerus selama proses pekerjaan berlangsung yang berulang-ulang selama 8 jam. Dalam survei awal yang dilakukan ditemukan 60% yang mengalami kelelahan kerja.

Dengan mengacu pada hasil survei awal yang dilakukan oleh penulis dan berdasarkan pada UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, maka penulis

tertarik melakukan penelitian mengenai “Hubungan Asupan Energi Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Klinik Grha Shafa Medika”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kelelahan memicu terjadinya kecelakaan kerja.
2. Tingginya kelelahan kerja secara fisik dan mental pada pekerja.
3. Tingginya kecelakaan kerja akibat kelelahan kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas permasalahan yang ada cukup luas, sehingga diperlukan adanya pembatasan masalah yang akan digunakan untuk penelitian, maka penelitian ini akan dibatasi pada ruang lingkup yang meliputi :

1. Pengukuran asupan energi dibatasi pada total kalori yang dikonsumsi harian dan tidak mencakup analisis rinci tentang jenis makronutrien (karbohidrat, protein, lemak) secara spesifik.
2. Kelelahan kerja pada karyawan, diukur menggunakan instrumen yang telah tervalidasi, kuesioner *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC).
3. Subjek penelitian dibatasi hanya dilakukan pada karyawan yang tidak memiliki riwayat penyakit kronis atau kondisi medis yang dapat memengaruhi kelelahan, untuk meminimalisasi faktor perancu.

1.4 Perumusan Masalah

1. Bagaimana karakteristik responden di Klinik Grha Shafa Medika berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, lama kerja dan riwayat penyakit?
2. Bagaimana asupan energi karyawan Klinik Grha Shafa Medika?
3. Bagaimana tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan Klinik Grha Shafa Medika?
4. Bagaimana hubungan asupan energi dengan tingkat kelelahan kerja pada karyawan Klinik Grha Shafa Medika?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui karakteristik responden yaitu usia, jenis kelamin, masa kerja, lama kerja dan riwayat penyakit, karyawan Klinik Grha Shafa Medika.
2. Untuk mengetahui asupan energi karyawan Klinik Grha Shafa Medika.
3. Untuk mengetahui tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan Klinik Grha Shafa Medika.
4. Untuk mengetahui hubungan asupan energi dengan tingkat kelelahan kerja pada karyawan Klinik Grha Shafa Medika.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Diharapkan dapat menjadi materi pembuktian bahwa ada hubungan asupan energi dengan kelelahan kerja pada pekerja Klinik Grha Shafa Medika.
2. Diharapkan dapat memberikan pertimbangan dan pengetahuan bagi pengusaha dan pekerja untuk mengevaluasi adanya keluhan kelelahan kerja dan mencari alternatif pemecahan.

3. Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan pengetahuan pihak pengusaha tentang peningkatan asupan energi pekerja untuk mencapai asupan energi yang baik dalam upaya pengendalian kelelahan kerja.
4. Diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian khususnya mengenai hubungan antara asupan energi dengan kelelahan kerja.

