

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya teknologi dan industri sekarang ini, serta manusia yang semakin berkembang, maka manusia senantiasa memiliki kedudukan yang semakin penting. Menyadari betapa pentingnya aspek manusia di dalam perkembangan industri, maka dalam pencapaian tujuan organisasi sangat penting untuk memahami dan mengetahui masalah-masalah manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan atau dapat dikatakan, bahwa banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, diantara faktor-faktor tersebut yang cukup berpengaruh adalah faktor manusia atau karyawan. Oleh karena itu, keberadaan karyawan harus diperhatikan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Di industri salah satu aspek yang berdampak pada kondisi kerja karyawan adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja ini tidak hanya menyangkut kelelahan fisik dan psikis, tetapi lebih banyak berkaitan dengan adanya penurunan kinerja fisik, dan penurunan motivasi. Kelelahan kerja dapat meningkatkan eror operator.

Fakta-fakta yang berkaitan dengan kelelahan kerja diantaranya, setiap hari dijumpai dalam kehidupan kerja lebih dari 65% pasien yang datang ke

poliklinik perusahaan menderita *fatigue*. Di Amerika, 24% orang dewasa yang datang ke poliklinik menderita kelelahan kerja. Di Inggris, kelelahan kerja diderita oleh 25% tenaga kerja wanita, 20% tenaga kerja laki-laki¹. Beberapa faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja tersebut ialah sebagai berikut:

Jam kerja yang terlampaui lama dapat menjadi penyebab kelelahan kerja karyawan. Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan, untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka adalah 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu². Ketentuan itu selayaknya diperhatikan setiap perusahaan sebagai bentuk pemenuhan hak karyawan mereka. Selain adanya standar jam kerja, pemenuhan akan jam istirahat kerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan.

Contohnya, Foxconn, sebuah perusahaan suku cadang di Cina adalah pemasok terbesar suku cadang Apple. Steve Jobs mengatakan, “Tidak ada pabrik di Amerika yang sanggup merakit gadget Apple semurah dan secepat di Cina.” Faktanya ternyata, buruh di pabrik tersebut bekerja lebih dari 60 jam sepekan (lazimnya 35 jam sepekan). Para buruh bekerja tanpa libur dan tinggal berjejal di asrama. Setiap harinya, mereka harus berdiri lama hingga kaki bengkak dan nyaris tak dapat berjalan. Lamanya jam kerja yang ditetapkan perusahaan Foxconn menyebabkan tingginya tingkat kelelahan dan kecelakaan

¹<http://qhseconbloc.wordpress.com/2012/08/15/kelelahan-kerja/>. Diakses tanggal : 10 Maret 2013

²<http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/jam-kerja>. Diakses tanggal : 23 Maret 2013

kerja para buruh. Tak jarang kemudian stres menjadi pemicu aksi nekat bunuh diri para buruh perusahaan Foxconn tersebut³.

Beban kerja berlebih juga bisa menyebabkan kelelahan kerja. Hal ini seringkali terjadi, terutama dimasa-masa krisis ekonomi, dimana perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi atau menurunkan biaya produksi, dan sudah menjadi rahasia umum yang paling pertama dilakukan adalah meningkatkan produktifitas dengan cara rasionalisasi atau pengurangan tenaga kerja, tetapi target *output* malah dinaikan atau paling tidak sama. Dan sebagai dampaknya adalah setiap pekerja akan mendapat limpahan pekerjaan dari pekerja-pekerja yang dikeluarkan atau dipindah untuk efisiensi. Beban kerja yang berlebih ini akan menyebabkan kelelahan baik fisik, maupun mental pekerja yang pada akhirnya akan memperbesar potensi terjadinya kesalahan kerja⁴.

Banyak karyawan memiliki beban kerja meningkat dan menghabiskan waktu berjam-jam, sehingga kehilangan motivasi mereka di tempat kerja. Banyak karyawan PT. Pos Indonesia yang mengeluhkan bahwa banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Hal ini menyebabkan terjadinya akumulasi

³http://blogs.mervopolis.com/roller/DesignerWeb/entry/fakta_mengerikan_dibalik_kesuksesan_apple.
Diakses tanggal: 21 Maret 2013

⁴<http://hanosen.com/teori-induksi-sistem-kesalahan-manusia>

atau penumpukkan pekerjaan, yang akhirnya menjadi beban yang harus segera diselesaikan⁵.

Hal serupa juga dialami oleh karyawan PT. Cipta Busana Jaya. Ratusan karyawan PT. CBJ melakukan aksi unjuk rasa sebagai bentuk keberatan mereka karena penambahan jam kerja oleh perusahaan. Karyawan yang terdiri dari bagian *sewing*, *finishing*, *cutting*, hingga *laundry* menuntut pihak manajemen memperhatikan hak maupun keluhan mereka selama bekerja disana. Gaji yang diberikan juga hanya Rp 847.000/bulan. Rusianti, salah satu karyawan juga mengatakan bahwa perusahaan terkesan mengabaikan hak-hak kesehatan yang seharusnya diperoleh mereka. Masalah keluhan beban kerja karyawan disebabkan karena perusahaan memberlakukan target pencapaian produksi. Target tersebut terkadang tidak tercapai, sehingga kemudian perusahaan memberlakukan sistem lembur⁶. Suasana kerja yang tidak nyaman seperti ini dapat memicu timbulnya kelelahan kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah sedikitnya waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan. Jam istirahat kerja merupakan waktu pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. Kelelahan akan cepat dialami oleh karyawan, jika mereka diharuskan bekerja diluar jam kerja normal dan tidak mendapat jam istirahat sebagaimana mestinya

Berdasarkan pasal 85 UU no. 13 tahun 2003, pekerja tidak wajib bekerja pada hari – hari libur resmi ataupun hari libur yang ditetapkan oleh

⁵ <http://ejurnal.com/kumpulfile/Jurnal>. Diakses tanggal : 23 Maret 2013

⁶ <http://suaramerdeka.com/Karyawan-PT-CBJ-Keberatan-Beban-Kerja>. Diakses tanggal : 24 Maret 2013

perusahaan⁷. Karena waktu istirahat itu merupakan hak karyawan, maka perusahaan wajib memberikan upah penuh. Akan tetapi, ada kalanya perusahaan menuntut pekerja untuk tetap bekerja pada hari-hari libur karena sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan terus-menerus. Perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya di hari libur, wajib membayar upah lembur. Sedikitnya jam istirahat yang diberikan dapat menurunkan kondisi fisik karyawan, sehingga mereka akan mudah mengalami kelelahan.

Contoh, karyawan PT. Multi Prima Mandiri melakukan mogok kerja karena ada pengurangan jam istirahat mereka. Jam istirahat yang awalnya satu jam kini dipangkas, hingga hanya setengah jam saja. Disamping pengurangan jam istirahat, karyawan juga mempertanyakan gaji yang minim. Menurut ratusan karyawan, mereka tidak akan bekerja, jika permintaan mereka tidak dipenuhi. Bahkan mereka rela diberhentikan karena masih banyak pekerjaan lain. Sejumlah karyawan juga mengeluh dengan peraturan baru. Seperti jam istirahat, seluruh karyawan tidak diperbolehkan istirahat di dalam gedung tanpa alasan yang jelas. Selain itu, ada penghapusan uang insentif. Jam kerja memiliki dua bagian. Jam kerja pabrik mulai pukul 07.00-19.00 WIB. Kemudian, diganti lagi dari jam 19.00-07.00 WIB. Meskipun begitu, pihak pabrik tidak memperhatikan karyawannya. Bahkan jam istirahat dikurangi, ungkap salah satu karyawan yang tak ingin menyebutkan namanya. Hal yang sama juga dikatakan oleh seorang supir di parik tersebut. Ia mengaku pabrik itu memang kurang perhatian kepada karyawannya. Bahkan ada seorang karyawan

⁷ <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/jam-kerja>

yang terkena mesin, tidak ada diganti kerugian. Ia sendiri juga tidak termasuk peserta jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)⁸.

Faktor lain yang dapat menyebabkan kelelahan kerja seorang karyawan adalah penjadwalan *shift* kerja yang kurang baik. *Shift* kerja atau giliran kerja dapat mempengaruhi kesehatan pekerja baik secara fisik, maupun mental. Para pekerja dituntut agar mampu beradaptasi dengan pola kerja berdasarkan *shift*. Permasalahan yang dapat terjadi dari pola *shift* kerja yang kurang baik ialah terjadinya peningkatan tingkat kelelahan, penurunan efisiensi kerja, tingkat kecelakaan kerja meningkat, sakit, dan penurunan produktivitas⁹.

Sebagai contoh, kelelahan kerja dikeluhkan oleh personil Satpol PP. Hal itu terjadi sejak dilakukannya perubahan *shift* jaga/piket, yang sebelumnya seluruh personil dibagi menjadi tiga regu, kini berganti menjadi dua regu untuk melaksanakan tugas setiap harinya. “Dari awalnya kami (personil) bekerja dibagi dalam tiga regu, tetapi sekarang sudah berubah menjadi dua regu saja. Sampai saat ini, kami tidak tahu apa penyebabnya kenapa dilakukan perubahan,” kata petugas Satpol Pramong Praja Kota Medan yang meminta namanya tidak disebutkan. Dijelaskannya, sebelum dilakukan perubahan setiap personil mempunyai waktu untuk beristirahat. Namun setelah dilakukan perubahan, personil merasa waktu istirahat mereka berkurang.

“Bagaimana kita bisa bekerja, kalau waktu istirahat saja tidak cukup. Seharusnya, sebelum dilakukan perubahan harus dilakukan pengkajian dahulu baru diterapkan. Ini dilakukan perubahan tanpa diketahui seluruh personil,”

⁸ <http://www.hariansumutpos.com/arsip>. Diakses tanggal : 25 Maret 2013

⁹ <http://www.prosiding.lppm.unisba.ac.id/index.php/Sain>. Diakses tanggal :25 Maret 2013

cetusnya. Menurutnya, penerapan jam kerja dengan ketetapan pembagian tiga regu sudah tepat. Selain memberikan waktu cukup untuk istirahat, personil juga bisa memberikan waktu luang kepada keluarga. “Kalau sekarang, waktu kerja kita satu hari *full* (pagi-sore), kemudian besok masuk lagi dengan *shift* yang berbeda pada sore harinya. Mana kita mau istirahat yang cukup kalau porsi kerja kita tidak terbagi sesuai jamnya,” ujarnya lagi. Seharusnya, pimpinan bisa melakukan pengkajian terhadap pembagian waktu yang sudah ada tidak perlu dilakukan perubahan¹⁰.

Kelelahan kerja juga bisa terjadi karena karyawan mengalami stres kerja ditempatnya bekerja. Penelitian baru mengungkapkan, bahwa sebanyak 40% karyawan berada di tingkat paling berbahaya akan stres. Lebih dari setengahnya diakibatkan karena mereka memiliki rekan kerja yang tidak mampu bekerja, uang lembur yang tidak dibayarkan, dan target yang tidak tercapai. Yang mengkhawatirkan, lebih dari 2.000 pekerja dari perusahaan swasta, petugas kesehatan dan polisi banyak yang tidak menyadari mereka menderita stres. Phil Sheridan dari perusahaan perekrutan *Robert Half* di Inggris yang memimpin penelitian mengatakan bahwa kelelahan dapat mempengaruhi hampir setiap karyawan profesional, mulai dari manajer hingga karyawan¹¹.

Saat melakukan survei awal, peneliti menemukan adanya masalah kelelahan kerja pada karyawan PT.Bank BNI Syariah. Berdasarkan hasil

¹⁰<http://tanahdeli.com/metro/item/732-satpol-pp-medan-keluhkan-perubahan-shift-kerja>. Diakses tanggal : 25 Maret 2013

¹¹<http://m.inilah.com/read/detail/lembur-beban-kerja-pemicu-stres-pekerja-kantor>. Diakses tanggal: 21 Maret 2013

wawancara singkat dengan karyawan Divisi Human Capital, dapat diketahui bahwa banyak karyawan PT.BNI Syariah yang mengalami kelelahan ketika berkerja. Kelehan kerja tersebut dapat dilihat melalui penurunan kinerja, mudah hilangnya konsentrasi saat bekerja dan keluhan-keluhan penyakit fisik yang sering dialami karyawan. Hal ini bisa disebabkan karena banyaknya tekanan pekerjaan yang mereka terima.

Dari uraian yang tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah jam kerja yang panjang, beban kerja yang berat, sedikitnya jam istirahat, jadwal *shift* kerja yang buruk dan tingginya tingkat stres kerja karyawan.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai masalah stres kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang mempengaruhi kelelahan kerja sebagai berikut :

1. Jam kerja yang panjang
2. Beban kerja yang berat
3. Sedikitnya jam istirahat karyawan
4. *Shift* kerja yang buruk
5. Tingginya tingkat stres kerja

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah stres kerja dengan kelelahan kerja karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang organisasi perusahaan dan masalah stres kerja dengan kelelahan kerja karyawan.

2. Organisasi/Perusahaan

Sebagai masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana konsep dan cara pengelolaan sumber daya manusia yang lebih positif dan efektif demi eksistensi perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang stres kerja dengan kelelahan kerja karyawan.

4. Karyawan

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan untuk menghindari kelelahan kerja pada karyawan

5. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berfikir.